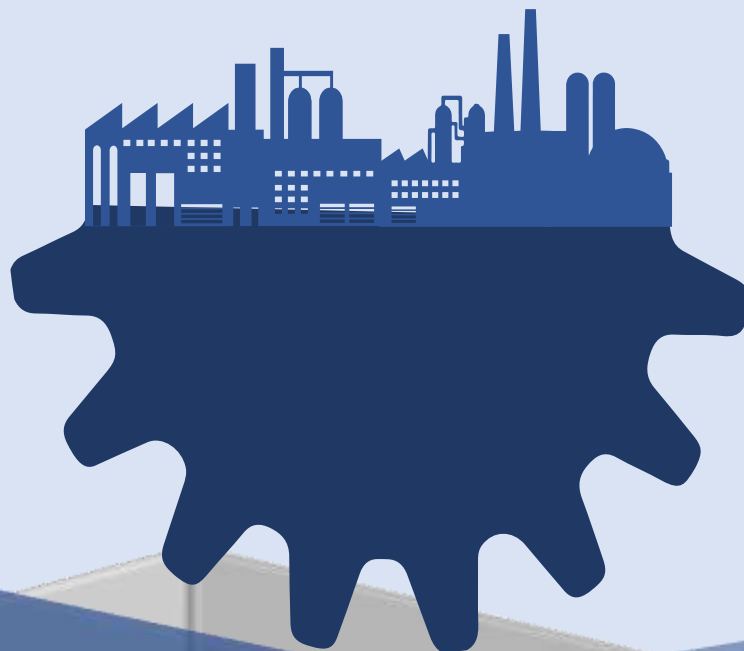




**NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**



**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
2022**

DAFTAR ISI

Halaman Judul		i
Daftar Isi		ii
Daftar Tabel		iv
Daftar Gambar		v
BAB I	PENDAHULUAN	I-1
	1.1. Latar Belakang	I-1
	1.2. Identifikasi Masalah	I-12
	1.3. Tujuan dan Kegunaan Naskah Akademik	I-13
	1.4. Metode	I-14
BAB II	KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS	II-1
	2.1. Kajian Teoritis	II-1
	2.2. Kajian Terhadap Asas/ Prinsip yang Terkait	II-13
	2.3. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan	II-15
	2.4. Kajian Terhadap Implikasi	II-23
BAB III	EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT	III-1
	3.1. UU Nomor 11 Tahun 2020	III-1
	3.2. UU Nomor 13 Tahun 2003	III-2
	3.3. UU Nomor 40 Tahun 2004	III-4
	3.4. UU Nomor 24 Tahun 2011	III-4
	3.5. UU Nomor 23 Tahun 2014	III-5
	3.6. UU Nomor 8 Tahun 2016	III-7
	3.7. PP Nomor 34 Tahun 2021	III-9
	3.8. PP Nomor 35 Tahun 2021	III-18
	3.9. PP Nomor 36 Tahun 2021	III-33
	3.10. PP Nomor 37 Tahun 2021	III-51
BAB IV	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS	IV-1
	4.1. Landasan Filosofis	IV-1
	4.2. Landasan Sosiologis	IV-1
	4.3. Landasan Yuridis	IV-4
BAB V	JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH	V-1

BAB VI PENUTUP

VI-1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Daftar Rekapitulasi Pecaker, Lowongan, dan Penempatan Pekerja di Provinsi Jawa Tengah Periode Januari s/d Desember 2021	II-15
Tabel 2.2.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-16
Tabel 2.3.	Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021	II-17
Tabel 2.4.	Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-18
Tabel 2.5.	Jumlah dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-19
Tabel 2.6.	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-19
Tabel 2.7.	Perkembangan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja yang Mengikuti Program Jamsostek di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-20
Tabel 2.8.	Perkembangan Jumlah Pekerja Sektor Non Formal yang Mengikuti Program Jamsostek di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-20
Tabel 2.9.	Jumlah Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-21
Tabel 2.10.	Jumlah Not in Employment, Education or Training (NEET) di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-22
Tabel 2.11.	Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2017-2021	II-22
Tabel 3.1.	Bagan Substansi PP Nomor 34 Tahun 2021	III-10
Tabel 3.2.	Bagan Substansi PP Nomor 35 Tahun 2021	III-20
Tabel 3.3.	Bagan Substansi PP Nomor 36 Tahun 2021	III-34
Tabel 3.4.	Bagan Substansi PP Nomor 37 Tahun 2021	III-52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Terobosan Hukum	I-2
Gambar 1.2.	Menciptakan Lapangan Kerja	I-10
Gambar 1.3.	Alur Perlindungan dan Jaminan Bagi Pekerja	I-11
Gambar 1.4.	Alur Pemikiran Penyusunan Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah	I-15
Gambar 2.1.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021	II-16

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja yang berisikan 11 Cluster dengan 1.244 pasal memiliki implikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah. Jika diperhatikan dalam unsur menimbang dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana disebutkan

- a) untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan Makmur berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b) bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetiti dan tuntutan globalisasi ekonomi;
- c) bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- d) bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan Koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e) bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek

strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang Undang secara komprehensif.



Gambar 1.1

Terobosan Hukum

Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah mencabut dua undang undang yaitu a) Undang Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan b) Staatsblad Tahun 1926 Nomor 226 juncto Staatsblad Tahun 1940 Nomor 450 tentang Undang-Undang Gangguan (Hinderordonnantie) dan mengubah 82 undang undang yaitu:

1. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara
2. Undang Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah
3. Undang Undang Nomor 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budi Daya Pertanian Berkelanjutan
4. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2019 tentang Sumber Daya Air

5. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
6. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2017 tentang Arsitek
7. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi
8. Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
9. Undang Undang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam
10. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2016 tentang Merek dan Indikasi Geografis
11. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Paten
12. Undang Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan
13. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
14. Undang Undang Nomor 41 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2009 Tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan
15. Undang Undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan
16. Undang Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal
17. Undang Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan
18. Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
19. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian
20. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
21. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2014 tentang Panas Bumi
22. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 Tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil
23. Undang Undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani
24. Undang Undang Nomor 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan
25. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum
26. Undang Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan
27. Undang Undang Nomor 16 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan
28. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
29. Undang Undang Nomor 4 Tahun 2011 tentang Informasi Geospasial

30. Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
31. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun
32. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman
33. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2010 tentang Hortikultura
34. Undang Undang Nomor 45 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan
35. Undang Undang Nomor. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
36. Undang Undang Nomor 41 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan
37. Undang Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara
38. Undang Undang Nomor 39 Tahun 2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus
39. Undang Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang POS
40. Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
41. Undang Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika
42. Undang Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman
43. Undang Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
44. Undang Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan
45. Undang Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
46. Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan
47. Undang Undang Nomor 18 Tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan
48. Undang Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan
49. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan
50. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
51. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
52. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
53. Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

54. Undang Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil
55. Undang Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang
56. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal
57. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian
58. Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
59. Undang Undang Nomor 38 Tahun 2004 tentang Jalan
60. Undang Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan
61. Undang Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan Menjadi Undang-Undang
62. Undang Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara
63. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
64. Undang Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran
65. Undang Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung
66. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
67. Undang Undang Nomor. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi
68. Undang Undang Nomor 37 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2000 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang Menjadi Undang-Undang
69. Undang Undang Nomor 36 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Menjadi Undang-Undang
70. Undang Undang Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman
71. Undang Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat
72. Undang Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan
73. Undang Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi

74. Undang Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan
75. Undang Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika
76. Undang Undang Nomor 10 Tahun 1997 tentang Ketenaganukliran
77. Undang Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan
78. Undang Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian
79. Undang Undang Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah
80. Undang Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan
81. Undang Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan
82. Undang Undang Nomor. 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal
Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang terdiri dari 11 kluster yaitu
 1. Penyederhanaan Perizinan
 2. Persyaratan Investasi
 3. Ketenagakerjaan
 4. Pengadaan Lahan
 5. Kemudahan Berusaha
 6. Dukungan Riset dan Inovasi
 7. Administrasi Pemerintahan
 8. Pengenaan Sanksi
 9. Kemudahan, Pemberdayaan, dan Perlindungan UMKM
 10. Investasi dan Proyek Pemerintah
 11. Kawasan Ekonomi

Adapun turunan regulasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah

- a. Peraturan Pemerintah
 1. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Modal Dasar Perseroan serta Pendaftaran Pendirian, Perubahan, dan Pembubaran Perseroan Yang Memenuhi Kriteria Untuk Usaha Mikro dan Kecil
5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perlakuan Perpajakan Untuk Mendukung Kemudahan Berusaha
6. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Mendukung Kemudahan Berusaha dan Layanan Daerah
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perumahan dan Kawasan Permukiman
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Rumah Susun
10. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi
11. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2017 tentang Arsitek
12. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung
13. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2005 tentang Jalan Tol
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2021 tentang Hak Pengelolaan, Hak Atas Tanah, Satuan Rumah Susun dan Pendaftaran Tanah
15. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum
16. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2021 tentang Penertiban Kawasan dan Tanah Terlantar

17. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang
18. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
19. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kehutanan
20. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berasal Dari Denda Administratif Di Bidang Kehutanan
21. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral
22. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Pertanian
23. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Kelautan dan Perikanan
24. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perindustrian
25. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perdagangan
26. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
27. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Pelayaran
28. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Penerbangan
29. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perkeretaapian
30. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
31. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
32. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

33. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
 34. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rekening Penampungan Biaya Perjalanan Ibadah Umrah
 35. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Jaminan Produk Halal
 36. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus
 37. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas
 38. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2021 tentang Kemudahan Proyek Strategis Nasional
 39. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2021 tentang Penyelesaian Ketidaksiuaian Tata Ruang, Kawasan Hutan, Izin, dan/atau Hak Atas Tanah
 40. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat
 41. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Informasi Geospasial
 42. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2021 tentang Pos, Telekomunikasi, dan Penyiaran
 43. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahan
 44. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
 45. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2021 tentang Perlakuan Perpajakan atas Transaksi Yang Melibatkan Lembaga Pengelola Investasi dan/atau Entitas Yang Dimilikinya
- b. Peraturan Presiden
1. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2021 tentang Badan Percepatan Penyelenggaraan Perumahan
 2. Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2021 tentang Bidang Usaha Penanaman Modal

3. Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kerja Sama Antara Pemerintah Pusat dengan Badan Usaha Milik Negara Dalam Penyelenggaraan Informasi Geospasial Dasar
4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja pada Oktober 2020 yang berisikan 11 *kluster* dengan 1.244 pasal memiliki implikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah. Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah mencabut 2 Undang-Undang, mengubah 82 Undang Undang dan saat ini telah menerbitkan 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden turunan dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.



Gambar 1.2.
Menciptakan Lapangan Kerja

Salah satu klaster dari 11 kluster UU Nomor 11 Tahun 2020 adalah Kluster Ketenagakerjaan yang telah mengubah 4 Undang-Undang yaitu:

1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
3. UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
4. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Nasional.



Gambar 1.3.
Alur Perlindungan dan Jaminan Bagi Pekerja

Dimana hingga saat ini turunan regulasinya adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Dalam praktek penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah, sebagaimana dilihat dari RPJMD Provinsi Jawa Tengah masih dihadapkan pada

tantangan dan upaya melakukan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan, perkembangan teknologi hingga dinamika regulasi. Disisi lain masih ada permasalahan yang memerlukan perhatian kedepan antara lain:

- a) Belum optimalnya penempatan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja;
- b) Masih adanya kasus hubungan industrial yang perlu diselesaikan;
- c) Belum optimalnya perusahaan yang memenuhi ketentuan menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- d) Belum optimalnya jaminan sosial bagi tenaga kerja dan pekerja bukan penerima upah;
- e) Masih terdapatnya anak putus sekolah yang terpaksa harus bekerja atau tidak bekerja (pemenuhan standar NEET).

Disisi lain, dinamika dan perkembangan regulasi secara nasional menuntut perubahan dan kajian dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah, maka perlu disusun Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah sebagai bahan masukan dalam perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah berangkat dari identifikasi masalah dan kondisi sebagai berikut:

1. Tuntutan dan Jawaban atas Dinamika dan Perkembangan Regulasi secara nasional di Jawa Tengah.

Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja pada Oktober 2020 yang berisikan 11 *kluster* dengan 1.244 pasal memiliki implikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah. Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah mencabut 2 Undang-Undang, mengubah 82 Undang Undang dan saat ini telah menerbitkan 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden turunan dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Salah satu klaster dari 11 kluster UU Nomor 11 Tahun 2020 adalah Kluster Ketenagakerjaan yang telah mengubah 4 Undang-Undang yaitu: UU

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Nasional.

Dimana hingga saat ini turunan regulasinya adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

2. Tuntutan peningkatan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan

Dalam praktek penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah, sebagaimana dilihat dari RPJMD Provinsi Jawa Tengah masih dihadapkan pada tantangan dan upaya melakukan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan, perkembangan teknologi hingga dinamika regulasi. Disisi lain masih ada permasalahan yang memerlukan perhatian kedepan antara lain:

1. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja;
2. Masih adanya kasus hubungan industrial yang perlu diselesaikan;
3. Belum optimalnya perusahaan yang memenuhi ketentuan menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
4. Belum optimalnya jaminan sosial bagi tenaga kerja dan pekerja bukan penerima upah;
5. Masih terdapatnya anak putus sekolah yang terpaksa harus bekerja atau tidak bekerja (pemenuhan standar NEET).

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN NASKAH AKADEMIK

Tujuan penyusunan Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah adalah memberikan landasan pemikiran akademik yang

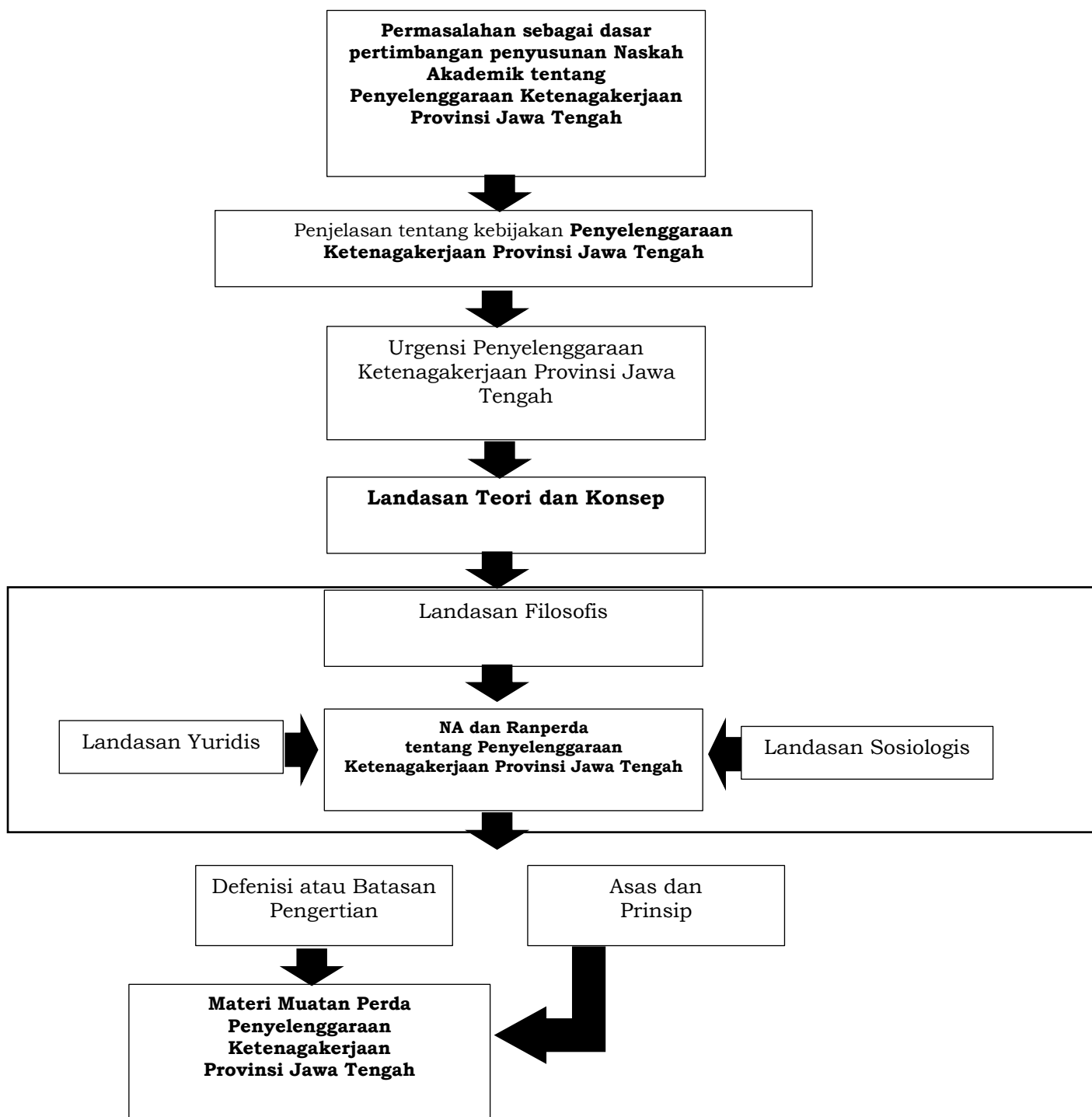
memberikan gambaran kondisi, permasalahan, telaah regulasi dan kebijakan dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah. Sementara kegunaannya adalah sebagai dasar acuan dan pedoman bagi perbaikan perumusan kebijakan dan pembentukan regulasi tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah.

1.4. METODE

Metode yang digunakan dalam penyusunan Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah menggunakan metode yuridis normatif dan empiris. Metode yuridis normatif dalam penyusunan ini dilakukan melalui kajian pustaka yang menelaah data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya.

Sementara metode yuridis empiris menekankan pada pendekatan empiris yang ada dilapangan dalam hal ini kondisi, permasalahan dan tantangan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Jawa Tengah. Dalam melihat kondisi tersebut, teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari a) Studi literatur/ dokumen/ kajian; dan b) hasil kunjungan/konsultasi DPRD) agar kondisi empiris terkait kondisi, permasalahan dan tantangan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah bisa ditemukan.

Alur pikir dalam penyusunan Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah selengkapnya tersaji pada gambar 1.4. berikut:



Gambar 1.4.
 Alur pemikiran Penyusunan Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS

2.1. KAJIAN TEORITIS

A. PEMERINTAHAN DAERAH

Struktur pemerintahan daerah yang dikenal saat ini dapat ditelusur akar historisnya dari peradaban Eropa di abad ke-11 dan ke-12. Pada masa itu, dikenal istilah-istilah yang berasal dari Yunani dan Latin kuno terkait dengan pemerintahan daerah, seperti *koinotes* (komunitas) dan *demos* (rakyat atau distrik). Di samping itu, dikenal juga istilah *municipality* (kota atau kotamadia) dan varian-variannya yang berasal dari istilah hukum Romawi *municipium*, dan juga istilah *city* (kota besar) yang berasal dari bahasa Romawi *civitas/civis* (penduduk), *county* (kabupaten) berasal dari *comitates*, yang berasal dari kata *comes*, yang berarti kantor seorang pejabat negara.

Pada awalnya, konsep-konsep pemerintahan daerah dimaknai bukan sebagai suatu organisasi yang dikendalikan oleh wakil-wakil rakyat terpilih, tetapi lebih kepada makna adanya suatu komunitas swakelola dari sekelompok penduduk suatu wilayah. Dalam perkembangannya, pemerintah daerah kemudian dipandang sebagai unit organisasi pemerintahan berbasis geografis tertentu yang ada dalam suatu negara berdaulat. Jenis pemerintahan ini termasuk unit perantara seperti provinsi di Indonesia, unit dasar seperti kota besar (*city*), kotamadya (*municipality*), atau kabupaten (*county* atau *regency*), dan di beberapa negara berupa sub kota (*sub municipal*).

Pentingnya keberadaan pemerintahan daerah ditunjukkan dari suatu kenyataan bahwa terdapat berbagai perbedaan yang ada di antara masyarakat daerah yang terpencar. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut misalnya soal etnis, bahasa, budaya, dan agama, di samping institusi sosial dan politik serta administratif. Di samping itu, terdapat pula berbagai perbedaan menyangkut kondisi daerah, kebutuhan, sumber daya, aspirasi daerah, dan sebagainya. Selain persoalan perbedaan antar daerah, pentingnya pemerintahan daerah juga disebabkan karena adanya tuntutan untuk meningkatkan intensitas hubungan antara unit pemerintah dengan warganya, perlunya sistem administrasi yang efisien.

Dengan demikian, terkait dengan pemerintahan daerah berarti bahwa dalam sebuah negara, kebanyakan dibentuk daerah-daerah yang merupakan bagian dari keseluruhan negara, di mana daerah-daerah tersebut juga mempunyai pemerintahan sendiri yang dapat saja bersifat otonom maupun administratif, atau bahkan dalam konteks negara federal, daerah yang menjadi bagian dari keseluruhan negara federal itu, mempunyai kedaulatan sendiri. Dalam konteks negara kesatuan, penyelenggaraan pemerintahan daerah didasarkan pada kewenangan yang dimiliki oleh daerah tersebut yang bersumber dari pemberian kewenangan dari pemerintah pusat.

Menurut Undang Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberi penjelasan bahwa Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pemerintah Daerah wajib menjamin terselenggaranya pelayanan publik berdasarkan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dimana pelayanan publik diselenggarakan berdasarkan pada asas:

- a. kepentingan umum;
- b. kepastian hukum;
- c. kesamaan hak;
- d. keseimbangan hak dan kewajiban;
- e. keprofesionalan;
- f. partisipatif;
- g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif;
- h. keterbukaan;
- i. akuntabilitas;
- j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan;
- k. ketepatan waktu; dan
- l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah juga mendorong partisipasi masyarakat. Dalam mendorong partisipasi masyarakat Pemerintah Daerah:

- a. menyampaikan informasi tentang penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada masyarakat;

- b. mendorong kelompok dan organisasi masyarakat untuk berperan aktif dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui dukungan pengembangan kapasitas masyarakat;
- c. mengembangkan kelembagaan dan mekanisme pengambilan keputusan yang memungkinkan kelompok dan organisasi kemasyarakatan dapat terlibat secara efektif;
- d. kegiatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Partisipasi masyarakat mencakup:
 - a. penyusunan Perda dan kebijakan Daerah yang mengatur dan membebani masyarakat;
 - b. perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan peng-evaluasian pembangunan Daerah;
 - c. pengelolaan aset dan/atau sumber daya alam Daerah;
 - d. penyelenggaraan pelayanan publik.
Partisipasi masyarakat dilakukan dalam bentuk:
 - a. konsultasi publik;
 - b. musyawarah;
 - c. kemitraan;
 - d. penyampaian aspirasi;
 - e. pengawasan; dan/atau
 - f. keterlibatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH

Kewenangan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diterjemahkan kedalam Urusan yang menjadi kewenangan baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat. Hal ini sejalan dengan prinsip Otonomi Daerah dimana Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dimana Asas Otonomi adalah prinsip dasar penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasarkan Otonomi Daerah. Hal ini

diselenggarakan dalam tiga bentuk yaitu:

- a. Desentralisasi adalah penyerahan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah otonom berdasarkan Asas Otonomi.
- b. Dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada gubernur dan bupati/wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum.
- c. Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Urusan Pemerintahan terdiri atas:

1. Urusan Pemerintahan Absolut yaitu Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat yang terdiri dari:
 - b. politik luar negeri;
 - c. pertahanan;
 - d. keamanan;
 - e. yustisi;
 - f. moneter dan fiskal nasional; dan
 - g. agama.
2. Urusan Pemerintahan Konkuren yaitu Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota yang terdiri dari:
 - a. Urusan Pemerintahan Wajib terdiri dari
 - a. Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar, terdiri dari:
 - a. pendidikan;
 - b. kesehatan;
 - c. pekerjaan umum dan penataan ruang;
 - d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
 - e. ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat; dan

- f. sosial.
 - b. Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar terdiri dari:
 - a. tenaga kerja;
 - b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
 - c. pangan;
 - d. pertanahan;
 - e. lingkungan hidup;
 - f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
 - g. pemberdayaan masyarakat dan Desa;
 - h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - i. perhubungan;
 - j. komunikasi dan informatika;
 - k. koperasi, usaha kecil, dan menengah;
 - l. penanaman modal;
 - m. kepemudaan dan olah raga;
 - n. statistik;
 - o. persandian;
 - p. kebudayaan;
 - q. perpustakaan; dan
 - r. kearsipan.
 - c. Urusan Pemerintahan Pilihan, yang terdiri dari:
 - a. kelautan dan perikanan;
 - b. pariwisata;
 - c. pertanian;
 - d. kehutanan;
 - e. energi dan sumber daya mineral;
 - f. perdagangan;
 - g. perindustrian; dan
 - h. transmigrasi.
3. Urusan Pemerintahan Umum Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten/kota didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional.

Berdasarkan prinsip tersebut kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat adalah:

1. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
2. Urusan Pemerintahan yang penggunaannya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
3. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
4. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat; dan/atau
5. Urusan Pemerintahan yang peranannya strategis bagi kepentingan nasional.

Sementara, kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi adalah:

1. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota;
2. Urusan Pemerintahan yang penggunaannya lintas Daerah kabupaten/kota;
3. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota; dan/atau
4. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi.

Sementara kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota adalah:

1. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota;
2. Urusan Pemerintahan yang penggunaannya dalam Daerah kabupaten/kota;
3. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota;
4. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.

Kewenangan terkait Urusan Tenaga Kerja oleh Pemerintah Provinsi meliputi:

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi.
 - b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
 - c. Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah.

- d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi.
2. Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
 - b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
 - c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
 - d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan di Daerah provinsi).
 - e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
 - f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
3. Hubungan Industrial
 - a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi
 - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi.
 - c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).
4. Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

C. PELAYANAN PUBLIK

Undang-Undang Pelayanan Publik atau Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik merupakan undang-undang yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau koporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan

dan administrasi publik.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Pelayanan publik menurut Roth (1926:1) adalah layanan yang tersedia untuk masyarakat, baik secara umum (seperti di museum) atau secara khusus (seperti di restoran makanan). Sedangkan Lewis dan Gilman (2005:22) mendefinisikan pelayanan publik sebagai berikut: Pelayanan publik adalah kepercayaan publik. Warga negara berharap pelayanan publik dapat melayani dengan kejujuran dan pengelolaan sumber penghasilan secara tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Pelayanan publik yang adil dan dapat dipertanggung-jawabkan menghasilkan kepercayaan publik. Dibutuhkan etika pelayanan publik sebagai pilar dan kepercayaan publik sebagai dasar untuk mewujudkan pemerintah yang baik.

Terdapat empat unsur penting dalam proses pelayanan publik, yaitu (Bharata, 2004:11):

1. Penyedia layanan, yaitu pihak yang dapat memberikan suatu layanan tertentu kepada konsumen, baik berupa layanan dalam bentuk penyediaan dan penyerahan barang (goods) atau jasa-jasa (services).
2. Penerima layanan, yaitu mereka yang disebut sebagai konsumen atau customer yang menerima berbagai layanan dari penyedia layanan.
3. Jenis layanan, yaitu layanan yang dapat diberikan oleh penyedia layanan kepada pihak yang membutuhkan layanan.
4. Kepuasan pelanggan, dalam memberikan layanan penyedia layanan harus mengacu pada tujuan utama pelayanan, yaitu kepuasan pelanggan. Hal ini sangat penting dilakukan karena tingkat kepuasan yang diperoleh para pelanggan itu biasanya sangat berkaitan erat dengan standar kualitas barang dan atau jasa yang mereka nikmati.

Ciri-ciri pelayanan publik yang baik adalah memiliki unsur-unsur sebagai berikut (Kasmir, 2006:34):

1. Tersedianya karyawan yang baik.
2. Tersedianya sarana dan prasarana yang baik.

3. Bertanggung jawab kepada setiap nasabah (pelanggan) sejak awal hingga akhir.
4. Mampu melayani secara cepat dan tepat.
5. Mampu berkomunikasi.
6. Memberikan jaminan kerahasiaan setiap transaksi.
7. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik.
8. Berusaha memahami kebutuhan nasabah (pelanggan).
9. Mampu memberikan kepercayaan kepada nasabah (pelanggan).

Terdapat beberapa asas dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dan perizinan yang harus diperhatikan, yaitu (Ratminto dan Winarsih, 2006:245):

1. Empati dengan customers. Pegawai yang melayani urusan perizinan dari instansi penyelenggara jasa perizinan harus dapat berempati dengan masyarakat pengguna jasa pelayanan.
2. Pembatasan prosedur. Prosedur harus dirancang sependek mungkin, dengan demikian konsep one stop shop benar-benar diterapkan.
3. Kejelasan tatacara pelayanan. Tata cara pelayanan harus didesain sesederhana mungkin dan dikomunikasikan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan.
4. Minimalisasi persyaratan pelayanan. Persyaratan dalam mengurus pelayanan harus dibatasi sesedikit mungkin dan sebanyak yang benar-benar diperlukan.
5. Kejelasan kewenangan. Kewenangan pegawai yang melayani masyarakat pengguna jasa pelayanan harus dirumuskan sejelas mungkin dengan membuat bagan tugas dan distribusi kewenangan.
6. Transparansi biaya. Biaya pelayanan harus ditetapkan seminimal mungkin dan setransparan mungkin.
7. Kepastian jadwal dan durasi pelayanan. Jadwal dan durasi pelayanan juga harus pasti, sehingga masyarakat memiliki gambaran yang jelas dan tidak resah.
8. Minimalisasi formulir. Formulir-formulir harus dirancang secara efisien, sehingga akan dihasilkan formulir komposit (satu formulir yang dapat dipakai untuk berbagai keperluan).
9. Maksimalisasi masa berlakunya izin. Untuk menghindarkan terlalu seringnya masyarakat mengurus izin, maka masa berlakunya izin harus ditetapkan selama mungkin.

10. Kejelasan hak dan kewajiban providers dan customers. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik bagi providers maupun bagi customers harus dirumuskan secara jelas, dan dilengkapi dengan sanksi serta ketentuan ganti rugi.
11. Efektivitas penanganan keluhan. Pelayanan yang baik sedapat mungkin harus menghindarkan terjadinya keluhan. Akan tetapi jika muncul keluhan, maka harus dirancang suatu mekanisme yang dapat memastikan bahwa keluhan tersebut akan ditangani secara efektif sehingga permasalahan yang ada dapat segera diselesaikan dengan baik.

Penyelenggaraan pelayanan publik juga harus memenuhi beberapa prinsip pelayanan sebagaimana yang disebutkan dalam Kepmenpan Nomor 63 Tahun 2003 (Ratminto dan Winarsih, 2007:22) yang menyatakan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik harus memenuhi beberapa prinsip sebagai berikut:

1. Kesederhanaan

Prosedur pelayanan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan.

2. Kejelasan

Kejelasan ini mencakup kejelasan dalam hal :

- a. Persyaratan teknis dan administratif pelayanan publik.
- b. Unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/ sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik.
- c. Rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran.

3. Kepastian waktu

Pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

4. Akurasi

Produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat dan sah.

5. Keamanan

Proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum.

6. Tanggung jawab

Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian

keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

7. Kelengkapan sarana dan prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informatika (telematika).

8. Kemudahan akses

Tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informatika.

9. Kedisiplinan, kesopanan dan keramahan

Pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah, serta memberikan pelayanan dengan ikhlas.

10. Kenyamanan

Lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti parkir, toilet, tempat ibadah dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik adalah bentuk pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah baik yang berupa barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat ataupun dalam rangka pelaksanaan peraturan perundang-undangan dengan berpedoman pada asas dan prinsip pelayanan.

D. PEMBENTUKAN PRODUK HUKUM DAERAH

Setiap produk hukum harus dilandasi pada konsepsi, pendekatan dan asas penyusunan peraturan. Asas yang dipergunakan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan secara umum adalah:

1. Asas Tata Susunan Peraturan Perundang-undangan atau *Lex Superior Derogate Lex Inferiori*. Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
2. Asas *Lex Specialis Derogate Lex Generalis*. Peraturan perundang-undangan yang lebih khusus mengenyampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih umum.

3. Asas *Lex Posterior Derogate Lex Priori*. Peraturan perundang-undangan yang lahir kemudian mengenyampingkan peraturan perundang-undangan yang lahir terlebih dahulu jika materi yang diatur peraturan perundang-undangan tersebut sama.

Di samping asas-asas tersebut yang merupakan asas utama dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, terdapat pula asas bersifat khusus, yaitu:

1. Asas Kejelasan Tujuan. Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas dan hendak dicapai.
2. Asas Kelembagaan atau Organ Pembentuk yang Tepat. Setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga/pejabat atau peraturan yang lebih tinggi.
3. Asas Kesesuaian antara Jenis dan Materi Muatan. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan jenis peraturan perundang-undangannya.
4. Asas Dapat Dilaksanakan. Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, yuridis maupun sosiologis.
5. Asas Kedayagunaan dan Kehasilgunaan. Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan yang dibuat memang karena benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
6. Asas Kejelasan Rumusan. Setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
7. Asas Keterbukaan. Dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan mulai perencanaan, persiapan, penyusunan, dan pembahasan, seluruh lapisan masyarakat perlu diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengetahui dan memberikan masukan dalam proses pembuatan

peraturan perundang-undangan agar peraturan yang terbentuk menjadi populis dan efektif.

Selain asas-asas di atas, perlu diperhatikan juga beberapa ketentuan yang biasanya terdapat dalam penyusunan peraturan perundang-undangan:

- (1) Ketentuan Pidana perlu memperhatikan asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*).
- (2) Ketentuan Administrasi perlu memperhatikan beberapa asas yang lazim ada seperti asas terbuka dan kelayakan, serta pertanggungjawaban administratif.

2.2. KAJIAN TERHADAP ASAS/ PRINSIP TERKAIT

Secara umum setiap pembentukan peraturan perundang-undangan mendasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

1. Kejelasan tujuan bahwa setiap pembentukan peraturan perundangundangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.
2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/pejabat Pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum. apabila dibuat oleh lembaga/pejabat yang tidak berwenang.
3. Kesesuaian antara jenis, hierarki dan materi muatan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan jenis dan hierarki peraturan perundangundangannya.
4. Dapat dilaksanakan bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundangundangan harus memperhitungkan efektifitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat baik secara fisiologis, yuridis, maupun sosiologis.
5. Kedayagunaan dan kehasilgunaan bahwa setiap Peraturan Perundangundangan dibuat karena memang dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

6. Kejelasan rumusan bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
7. Keterbukaan bahwa dalam proses Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, persiapan, penyusunan dan pembahasan bersifat transparan dan terbuka.

Dalam kerangka pembentukan peraturan perundang-undangan (termasuk Peraturan Daerah) dalam hal ini Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan beberapa asas sebagai berikut:

1. Asas Keadilan. Setiap peraturan perundang-undangan harus dapat mencerminkan keadilan bagi setiap warga negara tanpa terkecuali.
2. Asas Kepastian Hukum. Setiap peraturan perundang-undangan harus dapat menjamin kepastian hukum dalam upaya untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat.
3. Asas Pengayoman. Setiap peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan dalam rangka menciptakan ketentraman masyarakat.
4. Asas Mengutamakan Kepentingan Umum. Dalam peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keseimbangan antara berbagai kepentingan dengan mengutamakan kepentingan umum.
5. Asas Kenusantaraan. Setiap peraturan perundang-undangan merupakan bagian dari sistem hukum nasional berdasarkan kesatuan wilayah Indonesia atau wilayah tertentu sesuai jenis peraturan perundang-undangannya.
6. Asas Kebhinekatunggalikaan. Materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah, sistem nilai masyarakat daerah, khususnya yang menyangkut masalah-masalah yang sensitif dalam kehidupan masyarakat.

2.3. KAJIAN TERHADAP PRAKTEK PENYELENGGARAAN

A. Pencari Kerja, Lowongan dan Penempatan

Reproduksi material, integrasi sosial, dan pengembangan diri merupakan indikator dari pencari kerja, lowongan dan penempatan. Kondisi Provinsi Jawa Tengah telah mempunyai sistem informasi penempatan tenaga kerja melalui E-makaryo Januari-Desember 2021 pencari kerja yang ada di Provinsi Jawa Tengah berjumlah 269.810 dengan jumlah lowongan pekerja 223.377 dengan kondisi AKL, AKAD dan AKAN yang sudah bekerja berjumlah keseluruhan 136.611 terdiri dari 42.825 laki-laki dan 93.786 perempuan.

Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam satu provinsi berjumlah 100.875 dengan jumlah persentase 73,84%. Sedangkan Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD atau penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia berjumlah 18.485 atau 13,53% dan Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri berjumlah 17.250 atau 12,63 %.

Tabel 2.1.

Daftar Rekapitulasi Pencaker, Lowongan dan Penempatan Provinsi Jawa Tengah Januari S/D Desember 2021

No	Jenis	Pencaker	Lowongan	Penempatan			
				AKL	AKAD	AKAN	Jumlah
1	Laki-Laki	122.007	84.446	32.645	9.045	1.135	42.825
2	Perempuan	147.803	138.931	68.230	9.441	16.115	93.786
3	Total	269.810	223.377	100.875	18.486	17.250	136.611
4	Persentase			73.84	13.53	12,63	50.63

Sumber, *Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021*

B. Tingkat Pengangguran Terbuka

TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Pekerja Tidak Penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal sedangkan tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) Provinsi Jawa Tengah Agustus 2021 sebesar 5,95 persen turun sebesar 0,53 poin dari kondisi TPT 6,48 pada Agustus 2020.



Sumber, BPS Provinsi Jawa tengah, 2021

Gambar 2.1.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 - 2021

C. TPT Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dibandingkan dengan keadaan pada Februari 2020, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami penurunan pada tingkat pendidikan SMA (1,11 persen poin), SMK (3,2 persen poin), Diploma I/II/III (0,8 persen poin), dan Universitas (1,39 persen poin). Namun Tingkat Pengangguran Terbuka pada tingkat pendidikan SD tidak mengalami kenaikan maupun penurunan, dan tingkat SMP mengalami kenaikan 0,47 persen poin. Sementara apabila dibandingkan dengan tahun 2017 - 2019, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2020 - 2021 mengalami kenaikan pada setiap jenjang pendidikan.

Tabel 2.2.

TPT Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang ditamatkan provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021

No	Tahun	Tingkat Pendidikan					
		SD	SMP	SMA	SMK	Diploma	PT
1	2017	2,35	4,79	7,1	11,08	5,46	3,73
2	2018	2,14	4,62	6,5	10,6	3,64	5,47
3	2019	2,09	4,64	6,26	9,92	3,59	5,44
4	2020	3,7	6,4	8,41	13,2	6,46	7,01
5	2021	3,7	6,87	7,32	10	5,66	5,62

Sumber, Disnakertrans Provinsi Jawa tengah, 2021

D. Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja

Pandemi Covid-19 cukup memberikan dampak besar pada sisi tenaga kerja tidak hanya pada tingkat pengangguran terbuka, namun terdampak juga terhadap penduduk usia kerja lainnya. Berdasarkan data yang dirilis oleh BPS, penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 dikelompokkan menjadi empat komponen, yaitu pengangguran, Bukan Angkatan Kerja (BAK), penduduk yang bekerja dengan status sementara tidak bekerja, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja. Dari jumlah Penduduk Usia Kerja di Jawa Tengah yang mencapai 27,01 juta, terdapat 2,95 juta orang yang terdampak Covid-19 atau sebesar 21,73 persen. Secara total, jumlah laki-laki yang terdampak Covid-19 lebih besar hampir 1,45 kali lipat dibandingkan perempuan.

Penduduk usia kerja yang terdampak di perkotaan sebesar 13,14 persen, lebih tinggi dibandingkan dengan di perdesaan yang sebesar 8,36 persen. Berkurangnya jam kerja adalah dampak pandemi Covid-19 yang paling banyak dirasakan penduduk usia kerja yaitu sebanyak 2,31 juta orang atau sebesar 78,32 persen. Sedangkan jumlah penganggur karena dampak pandemi Covid-19 sebanyak 286,73 ribu orang atau sekitar 9,68 persen terhadap total yang terdampak Covid - 19 (2,95 juta orang) di Jawa Tengah. Secara umum pada semua kategori tersebut jumlah laki-laki yang terdampak lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Begitu juga jika dilihat menurut daerah tempat tinggal, penduduk usia kerja di daerah perkotaan lebih banyak terdampak pandemi Covid-19 dibandingkan dengan di perdesaan.

Tabel 2.3.

Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

Komponen	Jenis Kelamin		Daerah Tempat Tinggal		Total (rb orang)
	Laki-Laki (rb orang)	Perempuan (rb orang)	Perkotaan (rb orang)	Pedesaan (rb orang)	
Pengangguran ²⁾ Karena Covid - 19	231,75	72,98	179,66	107,07	286,73
Bukan Angkatan Kerja (BAK) ³⁾ Karena Covid-19	41,45	64,05	62,64	42,86	105,50

Sementara Tidak Bekerja Karena Covid-19	156,32	91,13	164,41	83,04	247,45
Penduduk Bekerja yang Mengalami pengurangan Jam Kerja Karena Covid-19	1.315,69	998,14	1.449,21	864,62	2.313,83
Total	1.727,21	1.226,29	1.855,91	1.097,5	2.953,50
Penduduk Usia Kerja (PUK)	13.425,69	13.828,22	14.125,80	13.128,11	27.253,91
Persentase PUK Terdampak Covid-19	12,86	8,87	13,14	8,36	10,84

Sumber, BPS Provinsi Jawa tengah, 2021

E. Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun

Persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja, Mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja Semakin tinggi tenaga kerja kontrak maka kesempatan kerja semakin tinggi. Jumlah penduduk umur 15 tahun keatas yang termasuk penduduk yang bekerja sangat tidak sebanding dengan jumlah penduduk usia kerja berdasarkan hasil BPS dengan selama lima tahun mengalami kenaikan sehingga rata-rata rasio kesempatan kerja yang akan didapat setiap tahunnya juga mengalami peningkatan kecuali di tahun 2020.

Tabel 2.4.

Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Penduduk yang Bekerja (orang)	Jumlah Penduduk Usia Kerja (orang)	Rasio Kesempatan Kerja (%)
1.	2017	17.186.674	26.060.000	65,95
2.	2018	17.245.548	26.340.000	69,21
3.	2019	17.440.000	26.610.000	69,22
4.	2020	17.536.935	27.009.296	64,93
5.	2021	17.835.770	27.253.914	65,44

Sumber, BPS Provinsi Jawa tengah, 2021

F. Jumlah dan Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) selama tahun 2017-2021 cenderung meningkat namun menurun di tahun 2018, di tahun 2017 sebesar 69,11 persen dan mengalami penurunan menjadi 68,56 persen,

kembali meningkat di tahun 2019 menjadi 68,62 persen, di tahun 2020 meningkat menjadi 69,43 persen dan terus meningkat menjadi 69,58 persen pada tahun 2021. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya potensi ekonomi dari sisi pasokan (supply) tenaga kerja.

Tabel 2.5.

Jumlah dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Penduduk Usia Kerja (orang)	Angkatan Kerja *)	TPAK (%)
1.	2017	26.060.000	18.010.612	69,11
2.	2018	26.340.000	18.058.704	68,56
3.	2019	26.610.000	18.259.782	68,62
4.	2020	27.010.000	18.751.277	69,43
5.	2021	27.250.000	18.963.993	69,58

Sumber, BPS Provinsi Jawa tengah 2021 diolah dari Sakernas

Keterangan : *) data per Agustus tahun bersangkutan

G. Persentase Pencari Kerja yang di Tempatkan

Persentase pencari kerja yang ditempatkan di Jawa Tengah pada kurun waktu 2017-2019 cenderung meningkat namun menurun dimana di tahun 2017 sebesar 67,84 persen menjadi 37,07 persen di tahun 2020 dan 50,63 persen di tahun 2021. Untuk itu ke depan perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan ketersediaan dan kemudahan akses informasi pasar kerja, serta kesesuaian kompetensi calon tenaga kerja dengan pasar kerja.

Tabel 2.6.

Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Pencari Kerja yang Terdaftar	Pencari Kerja yang Ditempatkan	Persentase
1	2017	309,952	210,256	67,84
2	2018	240,246	167,247	69,61
3	2019	300,098	210,889	70,27
4	2020	220,763	81,835	37,07
5	2021	269.810	136,611	50,63

Sumber, Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021

H. Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja yang mengikuti program Jamsostek

Jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja (Pekerja Penerima Upah) yang telah mengikuti program Jamsostek selama periode tahun 2017-2021

terus mengalami peningkatan, mengindikasikan bahwa kesadaran perusahaan dan tenaga kerja terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan semakin meningkat.

Tabel 2.7.

Perkembangan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja yang Mengikuti Program Jamsostek di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah Perusahaan (Unit)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang) Peserta Program Jamsostek
1	2017	45,121	1.425.903
2	2018	56,574	1.698.265
3	2019	69,866	1.781.754
4	2020	76,196	1.908.465
5	2021	83,511	2.003.518

Sumber, Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021

Kepesertaan pekerja/buruh sektor non formal (Bukan Penerima Upah) mengikuti program Jamsostek atau yang lebih dikenal dengan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) berfluktuasi selama tahun 2017-2021. Pada tahun 2017 mengalami penurunan dan kemudian mengalami peningkatan yang sangat tinggi di tahun 2018, hal ini dikarenakan penambahan dari sektor informal seperti pelaku usaha kelautan dan perikanan (nelayan), Perum Perhutani (LMDH Kehutanan), Perangkat Desa (ASN/Non ASN), dan sebagainya. Selanjutnya mengalami penurunan sangat signifikan pada tahun 2021 menjadi 310.785 orang disebabkan dampak pandemi Covid-19.

Tabel 2.8.

Perkembangan Jumlah Pekerja Sektor Non Formal yang Mengikuti Program Jamsostek di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang) Peserta Program Jamsostek
1	2017	150,832
2	2018	1.465.847
3	2019	1.378.435
4	2020	892,866
5	2021	310,785

Sumber: Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021

I. hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan.

Jumlah kasus Hubungan Industrial (HI) selama tahun 2017-2021 cenderung mengalami penurunan, dari 1.927 kasus pada tahun 2017 mengalami penurunan kasus secara terus menerus hingga menjadi 35 kasus

di tahun 2021. Namun demikian, semua kasus di setiap tahun semuanya dapat diselesaikan 100 persen, yang antara lain disebabkan adanya peningkatan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan.

Tabel 2.9.

Jumlah Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah Kasus	Status
1	2017	1,927	100% terselesaikan
2	2018	265	100% terselesaikan
3	2019	124	100% terselesaikan
4	2020	96	100% terselesaikan
5	2021	35	100% terselesaikan

Sumber, Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021

Indikator Kinerja Kegiatan output yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah dilihat dari rekap data kasus Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan, sementara itu rincian kasus dari seluruh perusahaan yang ada.

No	Jenis kasus	Jumlah kasus	Jumlah pekerja yang terlibat
1	Mogok kerja	16	1740
2	Penutupan perusahaan	9	215
3	Perselisihan hak	223	8474
4	Perselisihan Kepentingan	77	598
5	Perselisihan PHK	298	559

Sumber, Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021

J. Not in Employment, Education or Training (NEET)

Not in Employment, Education or Training (NEET) adalah penduduk usia 15-24 tahun yang tidak bekerja, tidak dalam pendidikan (sekolah), dan tidak dalam pelatihan. Jumlah NEET di Jawa Tengah relatif meningkat sejak tahun 2017 dari 1.044.465 orang menjadi 1.205.564 orang pada tahun 2019, demikian pula pada tahun 2020 meningkat menjadi 1.298.297 orang. Pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 1.210.735 orang. Hal tersebut menandakan bahwa dalam masyarakat masih terdapat sekelompok orang yang mempunyai ketergantungan secara permanen pada orang tua dan dapat menjadi beban ekonomi keluarga.

Tabel 2.10.

Jumlah *Not in Employment, Education or Training* (NEET) di Jawa Tengah Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah NEET	Penduduk Usia Kerja Muda	Persentase
1	2017	1.044.465 orang	4.973.428 orang	21,00
2	2018	1.171.567 orang	5.521.380 orang	21,21
3	2019	1.205.564 orang	5.524.810 orang	21,82
4	2020	1.298.297 orang	5.407.899 orang	24,00
5	2021	1.210.735 orang	5.388.228 orang	22,47

Sumber, *Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021*

K. Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah dokumen yang harus dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun oleh perusahaan selama periode tahun 2017-2021 cenderung mengalami peningkatan kecuali pada tahun 2019. Pada tahun 2019 menurun, dan kembali meningkat pada tahun 2020 dan tahun 2021. Hal ini menunjukkan masih kurang optimalnya perusahaan yang memenuhi ketentuan menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Tabel 2.11.

Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
1	2017	4,557	820
2	2018	4,857	830
3	2019	3,967	579
4	2020	4,23	614
5	2021	4,54	661

Sumber, *Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2021*

Sebagai implikasi dari bonus demografi yang menciptakan banyak penduduk usia kerja, serta tantangan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar ekonomi global, maka pembangunan ketenagakerjaan saat ini menjadi penting untuk perhatian berbagai pihak.

Pemerintah Jawa Tengah telah berupaya melakukan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan

tersebut. Namun demikian, masih ada permasalahan yang memerlukan perhatian kedepan antara lain:

- a) Belum optimalnya penempatan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja;
- b) Masih adanya kasus hubungan industrial yang perlu diselesaikan;
- c) Belum optimalnya perusahaan yang memenuhi ketentuan menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- d) Belum optimalnya jaminan sosial bagi tenaga kerja dan pekerja bukan penerima upah;
- e) Masih terdapatnya anak putus sekolah yang terpaksa harus bekerja atau tidak bekerja (pemenuhan standar NEET).

2.4. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI

Kebijakan Penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah saat ini menjadi perhatian setiap Pemerintah Daerah, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pemerintah sebagai pelaksanaannya menjadikan suasana baru dalam penanganan ketenagakerjaan, Kebijakan perlu dilakukan untuk perlindungan terhadap angkatan kerja yang berasal dari wilayah sekitar (tenaga kerja lokal) menjadi perhatian pemerintah daerah dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta menghadapi Era Globalisasi membawa implikasi terhadap kesiapan tenaga kerja/buruh untuk bersaing.

Perdagangan bebas seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tidak saja menyebabkan bebasnya arus barang untuk masuk maupun keluar namun juga bebasnya arus tenaga kerja dari luar terutama dari tenaga kerja asing yang berpotensi menjadi pesaing tenaga kerja lokal yang bekerja di Jawa Tengah perlu menjadi perhatian juga. Pasal 27 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga Negara memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta merupakan pelaksanaan ketentuan pancasila sila ke 5 keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Secara sosiologis keberadaan kebijakan Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta

memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri.

BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

3.1. UU Nomor 11 Tahun 2020

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, UU ini juga disebut sebagai undang-undang sapu jagat atau omnibus law. UU Cipta Kerja terbagi atas 11 kluster, di antaranya : Penyederhanaan perizinan tanah, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan dan perlindungan UMKM, kemudahan berusaha, dukungan riset dan inovasi, administrasi pemerintahan, pengenaan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah dan kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Kesebelas kluster tersebut merupakan penggabungan dari 78 undang-undang sebelumnya.

Pasal 176 UU Cipta Kerja. secara komprehensif dapat dilihat terjadi penarikan urusan oleh Pemerintah Pusat di dalam UU Cipta Kerja. Beberapa kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten yang ditarik oleh Pemerintah Pusat di antaranya, sebagai berikut. Pertama, hilangnya kewenangan memproses dan menerbitkan analisis mengenai dampak lingkungan hidup (amdal) dan izin lingkungan (Pasal 22). Kedua, hilangnya konsultasi penentuan wilayah potensial minyak dan gas bumi (Pasal 40). Ketiga, dipangkasnya kewenangan terkait ketenagalistrikan (Pasal 42). Keempat, hilangnya kewenangan memberikan persetujuan pengusulan kawasan ekonomi khusus (Pasal 150). Bahkan, Angka 10. Pasal 176 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa, "pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi serta Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana tercantum dalam Lampiran UU Pemerintahan Daerah, harus dibaca dan dimaknai sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja". Ketentuan tersebut memberikan legitimasi atas penarikan urusan

yang ada dalam UU Cipta Kerja yang terjadi di dalam Bab-Bab aturan sektoral yang diubah.

Dalam Amar putusan Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap berlaku, sampai dilakukan perbaikan pembentukan dalam tenggang waktu dua tahun. Jika tenggat waktu terlewati namun belum dibenahi sesuai persetujuan MK, barulah omnibus law pertama di Indonesia ini menjadi inkonstitusional secara permanen. Sehingga Undang-Undang tersebut telah dinyatakan "inkonstitusional bersyarat" oleh Mahkamah Konstitusi, di mana undang-undang tersebut harus diperbaiki hingga maksimal 25 November 2023.

3.2. UU Nomor 13 Tahun 2003

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Didalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Bab IV tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja merevisi empat UU yaitu UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU No 24/2011 tentang BPJS, dan UU No 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Revisi meliputi penghapusan, perubahan, dan penambahan pasal. Terkait UU Ketenagakerjaan, ada 29 pasal yang dihapus, 31 pasal yang diubah, dan 13 pasal baru yang disisipkan, pokok-pokok aturan yang mengalami perubahan adalah 1. Penggunaan tenaga kerja asing (TKA) 2. Jangka waktu PKWT 3. Kompensasi bagi karyawan PKWT 4. Waktu kerja lembur 5. Upah minimum 6. Pesangon untuk karyawan 7. Jaminan sosial ketenagakerjaan

UU Cipta Kerja menyisipkan 13 pasal dalam UU Ketenagakerjaan

meliputi Pasal 61A, 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, 90A, 90B, 92A, 151A, 154A, 157A, dan 191A. Misalnya, Pasal 61A mengatur ada kompensasi bagi buruh PKWT yang berakhir kontraknya. Pasal 88B mengatur upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Pasal 90B, menegaskan upah minimum tidak berlaku untuk usaha mikro dan kecil yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

3.3. UU Nomor 40 Tahun 2004

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional disahkan di Jakarta pada tanggal 19 Oktober 2004. UU 40 tahun 2004 tentang SJSN diundangkan oleh, Sekretaris Negara Republik Indonesia, pada tanggal 19 Oktober 2004 di Jakarta. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ditempatkan pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Penjelasan Atas UU 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456. UU SJSN mengatur penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh penduduk melalui iuran wajib pekerja. Program-program jaminan sosial tersebut diselenggarakan oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

UU Cipta Kerja mengubah 1 pasal dan menyisipkan 5 pasal dalam UU SJSN. Dengan mengubah Pasal 18 UU SJSN, UU Cipta Kerja menambahkan satu program jaminan sosial yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Kemudian 5 pasal yang disisipkan dalam UU SJSN yakni Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, 46E, intinya mengatur tentang penyelenggaraan program JKP. “Pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan JKP”

3.4. UU Nomor 24 Tahun 2011

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan agar setiap orang yang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil

dan makmur, bahwa untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia

Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS akan menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu lembaga asuransi jaminan kesehatan PT Askes Indonesia menjadi BPJS Kesehatan dan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi PT Askes dan PT Jamsostek menjadi BPJS dilakukan secara bertahap. Pada awal 2014, PT Askes akan menjadi BPJS Kesehatan, selanjutnya pada 2015 giliran PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Lembaga ini bertanggung jawab terhadap Presiden. BPJS berkantor pusat di Jakarta, dan bisa memiliki kantor perwakilan di tingkat provinsi serta kantor cabang di tingkat kabupaten kota, sedangkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia

UU Cipta Kerja mengubah 3 pasal UU BPJS yakni Pasal 6, 9, dan 42. Perubahan Pasal 6 ayat (2) UU BPJS mengamanatkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara JKP. Pasal 42 menyebutkan modal awal program JKP sebesar Rp2 triliun berasal dari APBN.

3.5. UU Nomor 23 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan di telah di undangkan pada tanggal 2 Oktober 2014 pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587. Undang-undang ini hingga saat ini telah mengalami amandemen hingga kedua kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679.

Dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 ini disebutkan bahwa: *Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.* Urusan

pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Lebih lanjut, merujuk pada Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa pemerintah daerah menyelenggarakan pemerintahan sesuai dengan kewenangan dan urusan, dalam hal ini terdapat Urusan Wajib (Pelayanan Dasar dan Non Pelayanan Dasar dan Urusan Pilihan).

UU Cipta Kerja N0.11 Tahun. 2020 Pasal 174 menambahkan satu aturan soal hubungan pemerintah pusat dan daerah. Pasal ini mengatur kewenangan pemerintah daerah hanya sebagai bagian dari kewenangan presiden. Dengan berlakunya undang-undang ini, kewenangan menteri, kepala lembaga, atau pemerintah daerah yang telah ditetapkan dalam undang-undang untuk menjalankan atau membentuk peraturan perundang-undangan harus dimaknai sebagai pelaksanaan kewenangan Presiden," bunyi pasal 174 Omnibus Law UU Cipta Kerja tersebut. Pasal 176 UU tersebut juga mengubah sejumlah kewenangan pemda. Misalnya, kewenangan soal perizinan pada pasal 350 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda). Pasal 350 ayat (1) UU Pemda menyebut pemda wajib memberikan pelayanan perizinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. UU Cipta Kerja menambahkan kewenangan pemerintah pusat dalam urusan ini. "Kepala daerah wajib memberikan pelayanan Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat," beleid pasal 350 ayat (1) UU Pemda setelah diubah Omnibus Law UU Cipta Kerja.

UU Cipta Kerja memberi wewenang ekstra bagi pemerintah pusat dalam urusan perizinan. Mereka boleh mengambil alih urusan perizinan jika ada pemda yang tidak menjalankannya dan tidak mengindahkan dua kali

teguran. Dalam hal teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dan ayat (8) telah disampaikan 2 (dua) kali berturut-turut dan tetap tidak dilaksanakan oleh kepala daerah:

- a. Menteri Atau Kepala Lembaga yang membina dan mengawasi Perizinan Berusaha sektor mengambil alih pemberian Perizinan Berusaha yang menjadi kewenangan gubernur; atau
- b. Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat mengambil alih pemberian Perizinan Berusaha yang menjadi kewenangan bupati/wali kota," beleid pasal 350 ayat (9) sebagaimana diatur di Omnibus Law UU Cipta Kerja.

3.6. UU Nomor 8 Tahun 2016

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disahkan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 15 April 2016. UU 6 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas diundangkan dan ditempatkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69 dan Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871 oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna H. Laoly pada hari itu juga tanggal 15 April 2016 di Jakarta.

UU 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Penyandang Disabilitas memiliki berbagai ragam disabilitas. Ragam disabilitas yang ada dalam UU 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah Penyandang Disabilitas fisik, Penyandang Disabilitas intelektual, Penyandang Disabilitas mental, dan/atau Penyandang Disabilitas sensorik. Ragam Penyandang Disabilitas tersebut dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas menurut UU 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

Disabilitas memiliki asas:

1. Penghormatan terhadap martabat;
2. Otonomi individu;
3. Tanpa diskriminasi;
4. Partisipasi penuh;
5. Keragaman manusia dan kemanusiaan;
6. Kesamaan kesempatan;
7. Kesetaraan;
8. Aksesibilitas;
9. Kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak;
10. Inklusif; dan
11. Perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Didalam UU Cipta Kerja No.11 tahun 2020 Bab Ketenagakerjaan adalah pengaturan terkait pekerja penyandang disabilitas. Pasal 154 A UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah “pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan” (Pasal 154 A ayat (1) huruf m).

Ketentuan ini mengubah Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur bahwa: “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja”. Hilangnya kata “dapat mengajukan” dalam rumusan pasal di UU Cipta Kerja berimplikasi pada berpindahnya kewenangan menentukan PHK, yang tadinya ada di tangan pekerja yang “mengalami cacat akibat kecelakaan kerja”, menjadi di tangan pengusaha.

Pengaturan ini juga mengubah ketentuan lama dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang dalam Pasal 11 mengatur bahwa Penyandang Disabilitas memiliki hak pekerjaan yang meliputi: hak tidak diberhentikan karena alasan disabilitas (Pasal 11 huruf d); hak mendapatkan program kembali bekerja (Pasal 11 huruf e); penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat (Pasal 11 huruf f); dan hak memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya (Pasal 11 huruf g).

Secara umum, pilihan untuk menggunakan istilah “cacat” dalam UU Cipta Kerja pun perlu untuk dikritisi. Pada Bab Ketenagakerjaan, dalih penggunaan istilah “cacat” adalah karena menyamakan dengan istilah yang telah ada sebelumnya di UU Ketenagakerjaan. Padahal, UU Ketenagakerjaan memang telah ada jauh sebelum UU 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas diundangkan. Artinya, jika memang tujuan UU Cipta Kerja adalah harmonisasi peraturan perundang-undangan, penting untuk memperhatikan Undang-Undang maupun peraturan perundangan lain terkait. Pengaturan yang kontradiktif dengan Undang-Undang lain, sebagaimana Pasal 156A ayat (1) huruf m ini, justru akan menimbulkan masalah disharmonisasi baru.

3.7. PP Nomor 34 Tahun 2021

PP Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah Peraturan Pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Peraturan Pemerintah ini diperlukan guna mendorong percepatan pembangunan nasional melalui penggunaan TKA secara selektif dengan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA. PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan jembatan peran pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, apabila investasi memerlukan penggunaan TKA maka penggunaan TKA diarahkan untuk mempercepat proses pembangunan nasional melalui alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Penggunaan TKA dalam PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan

Tenaga Kerja Asing dilaksanakan melalui Pengesahan RPTKA yang bersifat wajib. Adapun kewajiban Pemberi Kerja TKA dalam mempekerjakan TKA antara lain menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA, dan memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir. PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini mengatur mengenai kewajiban dan larangan Pemberi Kerja TKA, permohonan, perpanjangan, dan perubahan Pengesahan RPTKA, pengaturan DKPTKA, penerbitan izin tinggal bagi TKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA, pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi TKA, pelaporan, pembinaan, dan pengawasan serta sanksi administratif atas pelanggaran norma penggunaan TKA.

Tabel 3.1.

Bagan Substansi PP Nomor 34 Tahun 2021

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
1	BAB I Ketentuan Umum	Ketentuan Umum	Pasal 1	Gambaran umum tentang TKA	
2	BAB II Kewajiban dan larangan bagi pemberi tenaga kerja asing	Bagian kesatu Umum	Pasal 2	- Pemberian TKA lebih memprioritaskan tenaga kerja indonesia	
			Pasal 3	Pemberi tenaga kerja asing	
			Pasal 4	Pemberian jabatan pada TKA	
			Pasal 5	- Persetujuan dalam memberikan pekerjaan. - Penetapan persetujuan ditetapkan oleh	TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas.

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				mentri setelah mendapatkan masukan dari kementerian/ lembaga	
		Bagian kedua kewajiban	Pasal 6	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberi kerja TKA mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk. - TKA wajib memiliki RPTKA 	TKA harus sesuai dengan pengesahaan RPTKA
			Pasal 7	Pemberi TKA wajib : <ul style="list-style-type: none"> - TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan keahlian dari TKA - Pemberi TKA wajib memberikan pendidikan dan pelatihan bahasa indonesia. 	Kebijakan khusus bagi <ul style="list-style-type: none"> - Direksi dan komisaris - Kepala kantor perwakilan - pembina, pengurus, dan pengawasan yayasan dan - TKA yang dipekerjakan yang bersifat sementara.
			Pasal 8	Pemberi TKA wajib mendaftarkan ke JKN yang bekerja selama lebih 6 bulan/ perusahaan asuransi lainnya	Minimal dalam jaminan kerja yang berisiko kecelakaan kerja
		Larangan	Pasal 9	Perorangan tidak boleh memberikan pekerjaan pada TKA	
			Pasal 10	Tidak boleh merangkap jabatan	
			Pasal 11	Pemberi kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.	
3	BAB III pengesahan rencana penggunaan	Bagian kesatu Tata cara permohona	Pasal 12	<ul style="list-style-type: none"> - Permohonan pengesahaan melalui daring 	Permohonan pengesahan <ul style="list-style-type: none"> - Identitas pemberi kerja

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
		n pengesahan TKA		<p>kepada menteri atau pejabat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persiapan dokumen pegesahan - Penyampaian data calon TKA dapat dilakukan secara sekaligus pada saat permohonan pengesahan RPTKA 	<p>TKA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alasan pengguna TKA - Jabatan atau kedudukan TKA dalam organisasi perusahaan - Jumlah TKA - Lokasi TKA - Identitas tenaga kerja pendamping TKA - Rencana penyerapan tenaga kerja indonesia setiap tahun
			Pasal 13	<ul style="list-style-type: none"> - Menteri atau pejabat melakukan penilaian kelayakan permohonan pengesahan RPTKA yang diajukan oleh pemberi kerja TKA sejak dinyatakan lengkap dan benar - Penilaian kelayakan paling lama 2 hari kerja 	
			Pasal 14	<p>a. Menyampaikan data calon TKA yang memuat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identitas TKA - Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA - Lokasi kerja TKA - Penetapan kode dan lokasi domisili TKA <p>b. Agar mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka kerja</p>	<p>Menyampaikan data calon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ijazah pendidikan - Sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja - Oerjanjian kerja atau perjanjian lain - Surat keterangan penunjukan

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
					<p>tenaga kerja pendamping TKA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surat pernyataan penjaminan TKA dan - Rekening
			Pasal 15	Pengesahan RPTKA diajukan oleh instansi pemerintah	Dokumen TKA selalu dilampirkan
			Pasal 16	Pengesahan RPTKA	<ul style="list-style-type: none"> - RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara; - RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan; - RPTKA non-DKPTKA; dan - RPTKA KEK
			Pasal 17	<ul style="list-style-type: none"> - Pengesahaan RPTKA yang bersifat jangka waktu 6 bulan dan tidak diperpanjang, RPTKA non-DKPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang - RPTKA KEK diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang. 	
			Pasal 18	Pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan kepada Pemberi Kerja TKA untuk instansi	
			Pasal 19	<p>Pengesahan RPTKA tidak berlaku bagi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. direksi atau komisaris b. pegawai diplomatik 	Terdapat poin-poin penting dalam pengesahan TKA

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				dan konsuler. c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan	
			Pasal 20	Penggunaan visa dan izin sesuai dengan aturan perundang-undangan.	
		Bagian kedua Perpanjangan dan Perubahan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Pasal 21	Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA diajukan oleh Pemberi Kerja TKA, diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berakhir.	Memuat dokumen yang sama dengan pengajuan
			Pasal 22	Permohonan perubahab pengesahan RPTKA	Memuat dokumen yang sama dengan pengajuan
		Bagian Ketiga Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Pasal 23	Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan, sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia	
			Pasal 34	Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah	Pendapatan yang diperoleh dari pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten.
			Pasal 15	Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku jika :	a. instansi Pemerintah; b. perwakilan negara asing; c. badan internasional; d. lembaga sosial; e. lembaga keagamaan; dan

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
					f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan
			Pasal 26	pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Menteri.	
4	BAB IV Izin tinggal tenaga kerja asing		Pasal 27	Kewajiban memiliki tempat tinggal sesuai dengan peraturan perundang-undang	
5	BAB V Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pendamping Dan Tenaga Kerja Asing		Pasal 28	Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dilaksanakan melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kerja kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA	
			Pasal 29	Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri dan mendapatkan sertifikat kompetensi keahlian.	
			Pasal 30	Pendidikan dan pelatihan bahasa boleh bekerjasama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahas.	
			Pasal 31	Ketentuan lebih lanjut oleh peraturan menteri	
6	BAB VI Pelaporan, Pembinaan, Dan Pengawasan	Bagian kestu Pelaporan	pasal 32	Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk pelaksanaan	Pelaporan yang dilakukan : a. penggunaan TKA; b. pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan c. alih teknologi

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
					dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA
			Pasal 33	Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyediakan data TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA secara daring dan dapat diakses oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota	
		Bagian kedua pembinaan	Pasal 34	Pembinaan penggunaan TKA dilakukan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan	
		Bagian ketiga pengawasan	Pasal 35	pengawasan dilakukan oleh kementerian dan Dinas terkait dan pejabat imigrasi	pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
7	BAB VII Sanksi administratif		Pasal 36	Bentuk sanksi yang diberikan oleh Menteri dan pejabat yang ditunjuk.	a. denda; b. penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA; dan/atau c. pencabutan Pengesahan RPTKA.
			Pasal 37	Besaran sanksi denda	Bentuk besaran

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				dan diberikan maksimal 22 minggu	disesuaikan secara perhitungan bulan 1,2,3,4,5, dan 6
			Pasal 38	Jika tidak membayar denda maka pemberhentian proses permohonan	Keterlambatan denda wajib membayar keterlambatan sebesar 2 %
			Pasal 39	Sanksi pemberhentian	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak mendapatkan pelatihan - Tidak mendapatkan jaminan sosial - Tidak bisa mendaftarkan TKA untuk masuk bekerja.
			Pasal 40	Sansi pencabutan RPTKA yang tidak sesuai dengan pasal 6 ayat 3, pasal 10, pasal 11 ayat 1 dan tidak membayar sesuai dengan pasal 23 ayat 1	
			Pasal 41	Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyampaikan pencabutan Pengesahan RPTKA	
			Pasal 42	Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 41 diatur dengan Peraturan Menteri.	
8	BAB VIII Pendanaan		Pasal 43	pendanaan yang diperlukan untuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara	
9	BAB IX ketentuan lain-lain		Pasal 44	Proses penggunaan TKA sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				dilakukan melalui penggunaan data secara bersama dan terintegrasi secara daring	
10	BAB X Ketentuan peralihan		Pasal 45	Penggunaan sudah terbit, perizinan disesuaikan dengan peraturan	
11	BAB XI Ketentuan penutup		Pasal 47-48		

3.8. PP Nomor 35 Tahun 2021

PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). peraturan tersebut tidak banyak mengubah RPP PKWT-PHK yang sebelumnya, PKWT ada 2 jenis yaitu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; pekerjaan bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara. PP No.35 Tahun 2021 membuka peluang PKWT untuk pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang jika pekerjaan belum selesai dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Sedangkan, untuk PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dilakukan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Jika pekerjaan yang diperjanjikan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam hal pekerjaan yang diperjanjikan belum

dapat diselesaikan sesuai waktu yang disepakati, jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu sampai pekerjaan selesai.

PKWT untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian. Perjanjian kerja harian ini dilakukan dengan ketentuan buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Buruh kerja harian yang bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT). Perjanjian kerja harian dibuat tertulis dan dapat dibuat secara kolektif.

“PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja,” demikian bunyi Pasal 12 PP No. 35 Tahun 2020. Ketentuan baru dalam pengaturan PKWT yakni kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi bagi buruh yang PKWT-nya berakhir. Kompensasi PKWT diberikan kepada buruh yang telah menjalani masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus. Bila PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan PKWT. Uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Ketentuan baru dalam pengaturan PKWT yakni kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi bagi buruh yang PKWT-nya berakhir. Kompensasi PKWT diberikan kepada buruh yang telah menjalani masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus. Bila PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan PKWT. Uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Tabel 3.2.
Bagan Substansi PP Nomor 35 Tahun 2021

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
1	BAB 1 Ketentuan Umum		Pasal 1	Pengertian Hubungangan kerja, Pekerja/buruh dan pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, Upah, waktu kerja lembur, perjanjian kerja, PKWT, Peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan alih daya, PHK, pemerintah pusat, pengawas ketenagakerjaan dan mentri	
2	BAB II Perjanjian kerja Waktu Tertentu	Bagian kesatu Umum	Pasal 2	Hububgan kerja, perjanjian kerja, perjanjian kerja dibuat waktu tertentu	Bentuk perjanjian kerja secara tertulis atau lisan
			Pasal 3	PKWTT dilaksanakan sesuai perundang- undangan	
		Bagian Kedua Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Pasal 4	Dasar PKWT : a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
			Pasal 5	PKWT dibuat untuk pekerjaan tertentu (pekerjaan yang sifatnya tidak tetap)	- pekerjaan yang tidak terlalu lama - pekerjaan musiman - pekerjaan yang berhubungan produk baru dan produk tambahan
			Pasal 6	dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.	
			Pasal 7	Pekerjaan yang memerlukan musim atau cuaca dan kondisi tertentu	pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
			Pasal 8	PKWT yang dapat dibuat paling lama 5 tahun	Jika beserta perpanjangannya

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
					tidak lebih dari 5 (lima) tahun
			Pasal 9	PKWT di pasal 5 berdasarkan perjanjian kerja	Kesepakatan pekerja berdasarkan ruang lingkup dan lamanya penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesai pekerjaan
			Pasal 10	<ul style="list-style-type: none"> - PKWT dapat berdasarkan perjanjian kerja harian - Perjanjian kerja harian ketentuan minimal 21 dalam satu bulan - Buruh bekerja 21 hari atau 3 bulan berturut-turut makan perjanjian kerja harian tidak berlaku 	
			Pasal 11	<ul style="list-style-type: none"> - Pengusaha dalam pasal 10 perjanjian berbentuk tertulis - Pengusaha harus memenuhi hak-hak bagi buruh 	Perjanjian kerja harian harus secara kolektif dan memuat sesuai dengan pasal 11 ayat 2
			Pasal 12	PKWT tidak ada percobaan dan jika ada masa percobaan maka dibatalkan	
			Pasal 13	PKWT paling sedikit memuat cv buruh sesuai dengan pasal 13	
			Pasal 14	PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian dan kedinasan sesuai dengan kewenangan daerah maksimal 7 hari semenjak kerja.	
		Bagian ketiga Pemberian uang kompensasi	Pasal 15	<ul style="list-style-type: none"> - Pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada buruh dan masa akhir PKWT - Jika terjadi 	Masa kerja paling sedikit 1 bulan

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				perpanjangan kompensasi diberikan setelah perpanjangan	
			Pasal 16	Besaran kompensasi sesuai dengan lamanya kerja.	Kompensasi terdiri upah pokok dan tunjangan tetap
			Pasal 17	pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/ Buruh	
3	BAB III Alih Daya		Pasal 18	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/ Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT dan harus secara tertulis. - Perlindungan pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya 	
			Pasal 19	(Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya	Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh
			Pasal 20	Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat	
4	BAB IV Waktu kerja dan waktu istirahat	Bagian kesatu umum	Pasal 21	Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, tapi tidak berlaku bagi	Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				sektor usaha atau pekerjaan tertentu.	dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
			Pasal 22	Kewajiban waktu istirahat bagi buruh dalam mingguan	
		Bagian kedua Waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu	Pasal 23	penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu waktu kerja fleksibel atau pekerjaan dilakukan diluar lokasi kerja	pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.
			Pasal 24	Menteri dapat menetapkan waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu lainnya	
			Pasal 25	Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
		Bagian ketiga waktu kerja lembur	Pasal 26	Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu	
			Pasal 27	<ul style="list-style-type: none"> - Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/ Buruh dalam golongan jabatan tertentu - (4) Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja 	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				Bersama	
			Pasal 28	Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/ Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/ atau melalui media digital	Perintah dan persetujuan dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/ Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha
			Pasal 29	Kewajiban perusahaan jika mempekerjakan lembur : upah, isitirahat dan makan minum yang sudah diatur	Makan dan minum dapat diuangkan
			Pasal 30	Ketentuan Waktu Kerja Lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali bagi Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu	
		Bagian keempat Upah kerja lembur	Pasal 31	Ketentuan upah lembur	
			Pasal 32	Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan	
			Pasal 33	Pekerja/ Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan	Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/ Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
			Pasal 34	nilai perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan atau lebih baik maka perhitungan Upah Kerja Lembur tetap berlaku	
		Bagian kelima Istirahat panjang	Pasal 35	Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja,	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
5	BAB V Pemutusan hubungan kerja	Bagian Kesatu Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja	Pasal 36	<ul style="list-style-type: none"> - Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan : melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh - adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. - Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi. - Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah - Pekerja/ Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja. - Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 0 (enam) bulan akibat 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan melakukan efisiensi - Perusahaan tutup - Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa - Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang - Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang - adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				<p>ditahan pihak yang berwajib</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pekerja/ Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan - Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun; atau Pekerja/ Buruh meninggal dunia. 	
			Pasal 37	<ul style="list-style-type: none"> - Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. 	
			Pasal 38	Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/ atau dinas	
			Pasal 39	Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan	
		Bagian kedua Hak akibat pemutusan hubungan kerja	Pasal 40	<ul style="list-style-type: none"> - Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima - Uang penggantian hak yang seharusnya diterima 	Uang pesangon diatur secara detail pada pasal 40 ayat 2 dan 3
			Pasal 41	<ul style="list-style-type: none"> - Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan - Perusahaan dan Pekerja/ Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh maka Pekerja/ Buruh mendapatkan hak 	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 42	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan pengambilalihan Perusahaan	Hak buruh secara detail sudah diatur

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
			Pasal 43	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan karena Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 44	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 45	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa {force majeure}	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 46	<ul style="list-style-type: none"> - Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa {force majeure} - Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena 	Hak buruh secara detail sudah diatur

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				Perusahaan mengalami kerugian	
			Pasal 47	Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 48	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 49	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 50	Pekerja/ Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 51	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 52	(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja	Hak buruh secara detail sudah diatur

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				<p>terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut</p> <p>(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja</p>	
			Pasal 53	Pekerja/ Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/ Buruh yang menjadi tanggungannya	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 54	(Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/	Hak buruh secara detail sudah diatur

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana	
			Pasal 55	<ul style="list-style-type: none"> - Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) - Pekerja/Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka 	Hak buruh secara detail sudah diatur
			pasal 56	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun	Hak buruh secara detail sudah diatur
			Pasal 57	Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/ Buruh	Hak buruh secara detail sudah diatur

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang	
			Pasal 58	(1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja	Hak buruh secara detail sudah diatur
6	BAB VI Pengawasan Ketenagakerjaan		Pasal 60	Pengawasan langsung kementerian dan dinas yang mengampu urusan	
7	BAB VII Sanksi Administratif		Pasal 61	Diatur secara detail	<ul style="list-style-type: none"> - teguran tertulis; - pembatasan kegiatan usaha; - penghentian sementara sebagian atau seluruh produksi; dan - pembekuan kegiatan usaha
			Pasal 62	Negara punya kewenangan sepenuhnya dalam memperhentikan perusahaan	
8	BAB VIII Ketentuan Peralihan		Pasal 63	Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, PKWT yang telah ada dan jangka waktunya belum berakhir masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT	
9	BAB IX Ketentuan penutup		Pasal 64	<ul style="list-style-type: none"> - uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai 	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah - perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.	
			Pasal 65		Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
			Pasal 66		Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

3.9. PP Nomor 36 Tahun 2021

PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, lebih tegas menjelaskan pendapatan non-upah, ada yang sifatnya wajib dan tidak. Pendapatan non-upah bersifat wajib yaitu tunjangan hari raya keagamaan (THR). Pendapatan nonupah yang sifatnya tidak wajib, misalnya insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu. Meskipun sifatnya tidak wajib, tapi pendapatan nonupah ini bisa menjadi wajib ketika dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena mengikat para pihak.

Struktur dan skala upah. Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah ini wajib diberitahukan kepada seluruh buruh secara perorangan. Struktur dan skala upah ini harus dilampirkan perusahaan pada saat pengajuan permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan; atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan PKB.

PP No.36 Tahun 2021 masih mengatur ketentuan upah minimum. Beberapa ketentuan baru, antara lain tentang pengecualian usaha mikro dan kecil untuk membayar upah minimum. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan buruh dengan ketentuan paling sedikit 50 persen dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25 persen di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Tabel 3.3

Bagan Substansi PP Nomor 36 Tahun 2021

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
1	BAB I Ketentuan Umum		Pasal 1	Upah, Pekerja/buruh, pengupahan, perusahaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerjasama, hubungan kerja, PHK, Serikat pekerja/buruh, pemerintah pusat, pengawas ketenagakerjaan, dan menteri	definisi
			Pasal 2	Hak buruh dalam kehidupan, perlakuan yang sama dalam pengupahan tanpa diskriminasi dan setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sama sesuai dengan pekerjaan	
			Pasal 3	Hak buruh dengan pengusaha dan berakhir sesuai dengan hubungan kerja	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
2	BAB II KEBIJAKAN PENGUPAHAN		Pasal 4	Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai program strategis nasional.	
			Pasal 5	pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan	kebijakan pengupahan diatur secara detail
			Pasal 6	pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan	- Upah - pendapatan non-Upah
			Pasal 7	Upah terdiri beberapa macam dan besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.	- Upah tanpa tunjangan; - Upah pokok dan tunjangan tetap; - Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap - Upah pokok dan tunjangan tidak tetap
			Pasal 8	Pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan,	- insentif; - bonus; - uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau - uang servis pada usaha tertentu.
			Pasal 9	Tunjangan hari raya wajib diberikan paling lama 7 hari sebelum lebaran	Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan Peraturan Menteri
			Pasal 10	Intensif diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan	
			Pasal 11	Bonus diberikan berdasarkan keuntungan perusahaan	Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
					Bersama
			Pasal 12	Perusahaan wajib memberikan vasilitas pekerja dalam jabatannya dan aapabila tidak mencukupi maka perusaan wajib memberikan uang pengganti vasilitas dan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
			Pasal 13	Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh Perusahaan dan wajib dibagikan bagi pekerja	
3	BAB III Upah Berdasarkan Satuan Waktu Dan/Atau Satuan Hasil		Pasal 14	Penentuan upah	Satuan waktu dan satuan hasil
			Pasal 15	Berdasarkan waktu	Perjam, harian dan bulanan
			Pasal 16	Upah perjam diperuntutkan bagi buruh berdasarkan kesepakatan	Menggunakan rumusan upah yang sudah ditentukan
			Pasal 17	Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) dan 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).	
			Pasal 18	Upah berdasarkan satuan ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakat antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.	
			Pasal 19	Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh	
4	BAB IV Struktur dan skala upah		Pasal 20	berpedoman pada struktur dan skala Upah, menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan dan penetapan besaran Upah pokok.	
			Pasal 20	Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah dan wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan	
			Pasal 21	Struktur dan skala Upah mengajukan pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau pendaftaran, atau perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/ atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.	Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan
			Pasal 22	Struktur dan skala Upah dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan	pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama
5	BAB V Upah minimum	Bagian ke umum	Pasal 23	- Upah minimum merupakan upah bulanan.	- Upah tanpa tunjangan - Upah pokok

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				- Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum	dan tunjangan
			Pasal 24	- Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan mas kerja 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan - Buruh yang lebih dari satu tahun berpedoman srtuktur dn skala upah	
			Pasal 25	- Bentuk upah minimum - ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan inflasi dan ketenagakerjaan	- Upah minimum provinsi - Upah minimum kab/kota dengan syarat tertentu
			Pasal 26	- Penyesuain upah minimum dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan penyesuain setiap daerah. - acuan nilai Upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula	Rumusan upan minimum sudah dijabarkan secara detail
		Bagian kedua Upah minimum provinsi	Pasal 27	- Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi - Upah minimum provinsi tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum provinsi maka gubernur wajib menetapkan Upah	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				minimum provinsi tahun	
			Pasal 28	<ul style="list-style-type: none"> - Perhitungan penyesuaian dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi. - Hasil upah minimum direkomendasikan kepada gubernur 	
			Pasal 29	<ul style="list-style-type: none"> - Upah minimum provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November dan mulai berlaku terhitung mulai tanggal 1 januari tahun berikutnya dan tidak bertentangan 	
		Bagian ketiga upah minimum kabupaten/kota	Pasal 30	<ul style="list-style-type: none"> - Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu 	Syarat-syarat tertentu : <ul style="list-style-type: none"> - rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota. - nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun
			Pasal 31	<ul style="list-style-type: none"> - Upah minimum kabupaten/ kota ditetapkan setelah penetapan Upah, harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi. 	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
			Pasal 32	<ul style="list-style-type: none"> - Penetapan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum kabupaten/kota, menggunakan formula perhitungan Upah minimum dengan tahapan tertentu. - Variabel paritas daya beli - Jika tidak terpenuhi maka gubernur tidak dapat menetapkan Upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki Upah minimum kabupaten/kota 	<ul style="list-style-type: none"> - menghitung nilai relatif Upah rasio paritas daya beli (purchasing power parity) - menghitung nilai relatif Upah berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja - menghitung nilai relatif Upah berdasarkan rasio median Upah dan ada nilai relatif perhitungan lain.
			Pasal 33	<ul style="list-style-type: none"> - Perhitungan nilai Upah minimum kabupaten/ kota dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/ kota dan disampaikan kepada bupati/wali kota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan 	
			Pasal 34	<ul style="list-style-type: none"> - Upah minimum bagi kabupaten/kota yang telah memiliki Upah minimum kabupaten/kota dilakukan dengan penyesuaian nilai Upah minimum sesuai dengan 	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				tahapan perhitungan..	
			Pasal 35	<ul style="list-style-type: none"> - Gubernur meminta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dalam menetapkan Upah. - diumumkan paling lambat pada tanggal 30 November dan berlaku terhitung 1 januari 	
6	BAB VI Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil		Pasal 36	Ketentuan Upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan	Ketentuan : <ul style="list-style-type: none"> - paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) - nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen)
			Pasal 37	Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud memenuhi Criteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	
			Pasal 38	Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib	<ul style="list-style-type: none"> - mengandalkan sumber daya tradisional; dan/ atau - tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.
7	BAB VII Pelindungan Upah	Bagian ke-1 Upah kerja lembur	Pasal 39	Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh melebihi waktu kerja	
		Bagian kedua Upah pekerja/buruh Tidak	Pasal 40	- Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/ atau tidak	Dijabarkan secara detail

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
		Masuk Bekerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu		<p>melakukan pekerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh - Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena 	
			Pasal 41	Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit	Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh perempuan yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya
			Pasal 42	Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha tidak wajib membayar	
			Pasal 43	Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaannya	
			Pasal 44	Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas Serikat Pekerja/ Serikat sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.	
			Pasal 45	Pengusaha wajib membayar Upah	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				kepada Pekerja/ Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.	
			Pasal 46	Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya	
			Pasal 47	Pelaksanaan ketentuandalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.	
			Pasal 48	Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
		Bagian keempat Pembayaran upah dalam keadaan kepailitan	Pasal 49	Perusahaan yang dinyatakan pailit atau dilikuidasi Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya	
			Pasal 50	Pekerja/Buruh jatuh pailit, Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25%	
		Bagian kelima Penyitaan	Pasal 51	Apabila uang yang disediakan oleh Pengusaha untuk	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
		upah berdasarkan perintah pengadilan		membayar Upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20%	
		Bagian keenam Hak pekerja/ buruh atas keterangan upah	Pasal 52	Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk secara sah berhak meminta keterangan mengenai Upah untuk dirinya dalam hal keterangan terkait Upah berhasil maka Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk berhak meminta bantuan kepada Pengawas Ketenagakerjaan dan wajib dirahasiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	
8	BAB VIII Bentuk dan Cara Pembayaran Upah		Pasal 53	Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh dan memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima dan berdasarkan perjanjian upah kerja.	Upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan
			Pasal 54	Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah	
			Pasal 55	Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan	Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
			Pasal 56	Pembayaran Upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama	
			Pasal 57	Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada Pekerja/Buruh atau melalui bank maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak	
9	BAB IX Hal-Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah	Bagian kesatu umum	Pasal 58	Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah yang berkaitan dengan buruh sesuai dengan perjanjian upah dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama	
		Bagian kedua Denda	Pasal 59	Pengusaha atau Pekerja/ Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda	
			Pasal 60	Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/ Buruh dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/ Buruh.	Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama
			Pasal 61	Pengusaha yang terlambat membayar	- dikenakan denda sebesar

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud) dikenai denda	5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan dan ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan
			Pasal 62	Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan dan tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh	
		Bagian ketiga Pemotongan upah	Pasal 63	Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan : denda, ganti rugi, uang muka upah, sewa rumah dan atau sewa barang milik, utang atau cicilan dan kelebihan	Pemotongan upah dapat dilakukan tanpa persetujuan pekerjaan/buruh
			Pasal 64	Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh, Surat kuasa setiap saat dapat	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				ditarik kembali	
			Pasal 65	Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.	
10	BAB X Upah Sebagai Dasar Perhitungan Atau Pembayaran Hak Dan Kewajiban Lainnya	Bagian Kesatu Upah Sebagai Dasar Perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja	Pasal 66	Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan Pengusaha membayar Upah tanpa tunjangan maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja	Upah pokok; dan tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya
			Pasal 67	Upah untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari dan Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan	
		Bagian Kedua Upah Sebagai Dasar Perhitungan Pajak Penghasilan	Pasal 68	Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh.	
11	BAB XI Dewan Pengupahan		Pasal 69	Dewan pengupahan terdiri atas: dewan pengupahan nasional; dan dewan pengupahan provinsi	diperlukan, dapat dibentuk dewan pengupahan kabupaten/ kota
			Pasal 70	- Dewan pengupahan nasional dibentuk oleh Presiden. - Dewan pengupahan provinsi dibentuk oleh gubernur	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				- Dewan pengupahan kabupaten/kot dibentuk oleh bupati/wali kota	
			Pasal 71	pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat, pengupahan provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur, dan pengupahan kabupaten/kota bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/wali kota	
			Pasal 72	Keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, akademisi, dan pakar (struktur kepengurusan dewan pengupahan sudah diatur secara lengkap (unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1
			Pasal 73	Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas rutin dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kabupaten/kota dibantu oleh sekretariat	Dan seterusnya sampai tingkat kabupaten
			Pasal 74	Anggota dewan pengupahan nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri	Dan seterusnya sampai tingkat kabupaten
			Pasal 75	calon anggota harus memenuhi persyaratan dan Anggota dewan pengupahan dari unsur organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun	Syarat menjadi dewan pengupahan

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
			Pasal 76	<ul style="list-style-type: none"> - Saran dan pertimbangan dewan pengupahan disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi. - Perumusan saran dan pertimbangan dilakukan berdasarkan musyawarah untuk mufakat 	
			Pasal 77	Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan nasional dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara bagian anggaran kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan	Sampai tingkatan daerah
12	BAB XII Pengawasan		Pasal 78	Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi	
13	BAB XIII Sanksi Adimistrati		Pasal 79	sanksi administratif berupa: <ul style="list-style-type: none"> - teguran tertulis; - pembatasan kegiatan usaha; - penghentian sementara sebagian 	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				atau seluruh alat produksi; dan - pembekuan kegiatan usaha.	
			Pasal 80	Pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan	
			Pasal 81	Pemerintah Daerah provinsi dan kabupaten/ kota yang masih memberlakukan keputusan tentang Upah minimum yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	
14	BAB XIV Ketentuan Peralihan		Pasal 82	Upah minimum provinsi dan/atau Upah minimum kabupaten/kota Tahun 2021 yang telah ditetapkan oleh gubernur pada Tahun 2020 dinyatakan tetap berlaku sampai dengan Desember 2021	
			Pasal 83	Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang telah ditetapkan, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah	
15	BAB XV Ketentuan penutup		Pasal 84	Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	
			Pasal 85	Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				Indonesia Nomor 5747), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.	
			Pasal 86	Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan	

3.10. PP Nomor 37 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan, jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diatur dengan PP 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP. PP 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP mewajibkan Pengusaha untuk mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta Program JKP untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau kehilangan pekerjaan. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diatur dengan PP 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP merupakan tindak lanjut Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Pemerintah memiliki komitmen melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

PP 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP merupakan aturan pelaksanaan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menyempurnakan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan menambahkan 1 (satu) program baru yakni JKP, sehingga secara keseluruhan program jaminan sosial meliputi JKN, JKK, JHT, JP, JKM, dan JKP. Selanjutnya dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah dilakukan penyempurnaan terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program JKK, JHT, JP, JKM dan JKP.

Saat Pekerja/Buruh mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan/terkena Pemutusan Hubungan Kerja sehingga akan memotivasi Pekerja/Buruh untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri. Demikian menurut Penjelasan PP 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP.

Tabel 3.4.

Bagan Substansi PP Nomor 37 tahun 2021

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
1	BAB I Ketentuan Umum		Pasal 1	Pengertian Jaminan kehilangan pekerjaan, pekerja/buruh, pengusaha, upah, pemutusan hak pekerja, peserta JKP, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, badan penyelenggara jaminan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				ketenagakerjaan, badan penyelenggaraan jaminan sosial kesehatan, sistem informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, lembaga penelitian kerja pemerintah pusat, pengawas ketenagakerjaan, menteri.	
			Pasal 2	Pengusaha wajib mengikutsetaan pekerja/buruh sebagai peserta program JKP.	
			Pasal 3	JKP ysng dimaksud BPJS ketenagkerjaan	
2	BAB II Kesepakatan dan tata cara pendaftaran	Bagian kesatu Kepesertaan	Pasal 4	Peserta harus memenuhi persyaratan yang merupakan pekerja yang penerima upah pada badan usaha. (persyaratan sudah diatur disini)	Pekerja/buruh yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial dan yang baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial
		Bagian kedua Tata cara pendaftaran	Pasal 5	Pekerja yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial serta menjadi peserta dan diberikan sertifikat kepesertaan program JKp oleh BPJS ketenagakerjaan	
			Pasal 6	Pekerja wajib di daftarkan oleh pengusaha yang diorganisir oleh perusahaan paling lama 30 hari sejak tanggal pekerja atau buruh tersebut	
			Pasal 7	Bukti kepesertaan program JKP bagi buruh terintegrasi kartu BPJS ketenagakerjaan	
			Pasal 8	Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 1 pengusaha wajib diikutsertakan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				program JKP oleh pengusaha	
			Pasal 9	Jika ada perubahan nama perusahaan maka tanggung jawab pengusaha paling lama 7 hari dari kerja.	
			Pasal 10	Perubahan kiikutsertaan secara luring maupun daring dan ketentuan berlanjut diatur dengan peraturan menteri	
3	BAB III Iuran dan Tata Cara Pembayaran Iuran	Bagian kesatu Iuran	Pasal 11	Iuran wajib setiap bulan dan besaran 0,46% dari upah sebulan. Iuran yang dibayarkan pemerintah Pusat sebesar 0,22% dari upah sebulan	Tingkat resiko sudah diatur secara detail
			Pasal 12	Tingkat evaluasi dilakukan secara berkala setiap dua tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial,	
			Pasal 13	Dasar perhitungan pembayaran iuran, terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, dasar perhitungan pembayaran iuran yaitu upah tanpa tunjangan dan dasar hitungan iuran yaitu upah pokok	
			Pasal 14	Iuran dalam pasal 11 dibayarkan BPJS ketenagakerjaan.	
			Pasal 15	Data yang telah diverifikasi dan divalidasi disampaikan kepada menteri	
			Pasal 16	Pelaksanaan rwkomposisi iuran mengalami keterlambatan maka pemerintah pusat tidak membayarkan iuran	
			Pasal 17	Pembayaran iuran yang dibayarkan oleh pemerintah pusat diatur dengan peraturan menteri	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				yang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang keuangan	
4	BAB IV Manfaat JKP	Bagian kestu Umum	Pasal 18	Manfaat JKP	<ul style="list-style-type: none"> - Uang tunai - Akses informasi pasar kerja - Pelatihan kerja
			Pasar 19	Manfaat JKP diberikan peserta yang mengalami pemutusan hubungan kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja.	Masa iuran paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut pada BPJS ketenagakerjaan
			Pasal 20	Bagi peserta yang mengalami pemutusan hubungan kerja dikecualikan untuk alasan pemutusan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pengunduran diri - Cacat total tetap - Pensiun dan - Meninggal dunia
		Bagian kedua Manfaat uang tunai	Pasal 21	Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 bulan upah dengan ketentuan sebesar 45 % dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25 % untuk 3 bulan.	Batas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar lima juta
			Pasal 22	Dilakukan evaluasi setiap dua tahun, evaluasi besaran batas atas upah dilakukan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan diatur oleh peraturan pemerintah	
			Pasal 23	Jika terjadi kekurangan iuran pembayaran maka semua ditanggungkan oleh perusahaan	
			Pasal 24	Pemberian manfaat uang tunai diselenggarakan BPJS ketenagakerjaan	
		Bbagian ketiga Manfaat	Pasal 25	Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan bentuk pelayanan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
		akses informasi pasar kerja		informasi pasar kerja atau bimbingan jabatan dilakukan oleh pengantar kerja dan atau petugas antarkerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan	
			Pasal 26	Layanan nformasi pasar kerja diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan, dilaksanakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	
			Paal 27	Layanan bimbingan jabatan diberikan asesmen dari atau penilaian diri atau konseling karir	
			Pasal 28	Peserta yang mendapatkan manfaat akses informasi, pasar kerja melalui sistem informasi paling lama 7 hari kerja sejak diterima bekerja	
			Pasal 29	Manfaat akses imformasi pasar kerja diselenggarakan oleh kememtrian yang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan	
		Bagian keempat Manfaat pelatihan	Pasal 30	Manfaat pelatihan kerja diberikan berbasis kompetensi yang di integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS ketenagakerjaan	
			Pasal 31	Pelatihan kerja dilakukan melalui lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, swasta atau perusahahn dan mempunyai pelatihan kerja yang berbasis kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar yang terverikikasi dan terakreditasi serta mendapatkan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				persetujuan	
			Pasal 32	Lembaga pelatihan kerja dapat bekerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi	
			Pasal 33	Peserta yang mendapatkan pelatihan melaporkan melalui sistem informasi paling lama 7 hari kerja selesai pelatihan	
			Pasal 34	Manfaat pelatihan diselenggarakan oleh kementerian dan pembiayaan diatur oleh kementerian sesuai dengan bidan urusannya	
		Bagian kelima Pelaksanaan pemberian manfaat JKP	Pasal 35	Hak atas manfaat JKP paling banyak 3 kali selama masa usia kerja dengan ketentuan	
			Pasal 36	Manfaat JKP bagi yang mempunyai hubungan kerja dengan 1 perusahaan diberikan jika peserta mengalami pemutusan hubungan kerja	
			Pasal 37	Jika pengusaha tidak mengikutsertakan buruh dalam program JKP maka pengusaha diwajibkan memberikan manfaat uang tunai sekaligus dan manfaat pelatihan kerja.	Ketentuan tidak mengilangkan kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja
			Pasal 38	Hak atas manfaat JKP tidak dapat dipidanakan, digandaikan, atau disita sebagai pelaksana putusan pengendalian	
			Pasal 39	Pengusaha yang menunggak iuran JKK dan JKM selama 3 bulan dan terjadi pemutusan kerja maka BPJS ketenagakerjaan wajib membayar uang tunai.	
			Pasal 40	Hak atas JKP tidak mengajukan manfaat JKP selama 3 tiga bulan sejak terjadi pemutusan hubungan kerja, telah	Manfaat JKP - Uang tunai - Akses informasi pasar kerja - Pelatihan kerja

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				mendapatkan pekerjaan dan meninggal dunia	
			Pasal 41	Ketentuan berlanjut JKP diatur oleh peraturan menteri	
5	BAB V Sumber Pendanaan		Pasal 42	Sumber pendanaan JKP diatur dengan peraturan Menteri bidang keuangan	Modal awal pemerintah. Iuran program jaminan sosial dan dana operasional BPJS
			Pasal 43	Pendanaan program JKP dalam hal iuran program diterima dana awal belum mencukupi manfaat program JKP	
6	BAB VI Pengawasan Keterangan		Pasal 44	Pengawasan ketemagakerjaan terhadap penempatan dalam peraturan ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagaerjaan pada kementerian dan dikoordinasikan ke bidang ketenagakerjaan Provinsi	
7	BAB VII Penyelesaian sengketa		Pasal 45	Sengketa penyelenggaraan JKP dengan BPJS dengan pengusaha dapat diselesaikan secara musyawarah keperdataan dan diajukan ke pengadilan negeri sesuai dengan peraturan	
8	BAB VIII Sanksi Administrasi		Pasal 46	Sanksi secara bertahap	- Teguran tertulis - Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu
			Pasal 47	Menteri sampai bupati/walikota mempunyai kewenangan sepenuhnya kepada pengusaha, nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, pengawas ketenagakerjaan.	Pengenaan sanksi : - Pengaduan - Tidak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan
9	BAB IX Ketentuan Penutup		Pasal 48	Kepesertaan JKP, BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan	

No	Judul	Judul Bagian	Pasal	Subtansi Pokok/ Poin pokok Pengaturan	Keterangan/ Capaian
				melakukan integrasi data.	
			Pasal 49	<ul style="list-style-type: none">- PP No 99 tahun 2013 (pengelolaan aset jaminan sosial ketenagakerjaan- PP No 55 Tahun 2015	
			Pasal 50	Peraturan pemerintah ini sudah berlaku.	

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

4.1. LANDASAN FILOSOFIS

Peraturan perundang-undangan harus memiliki landasan filosofis yang merefleksikan cita-cita kebenaran, keadilan dan kesusilaan sebuah bangsa. Ketiga nilai itu menjadi intisari dan substansi moralitas dan etika sebuah bangsa sehingga setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dinyatakan bahwa landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Falsafah hidup berbangsa merupakan suatu landasan untuk membentuk hukum suatu bangsa, dengan demikian hukum yang dibentuk harus mencerminkan falsafah suatu bangsa. Sehingga dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah pun harus mencerminkan moral dari daerah yang bersangkutan. Oleh karena itu pengaturan secara substansial harus mengarah pada proses regulasi guna pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

4.2. LANDASAN SOSIOLOGIS

Pembangunan Jawa Tengah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 memiliki visi yang akan diwujudkan di tahun 2023 yaitu “Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari; Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”. Perwujudan visi tersebut ditempuh melalui 4 (empat) misi pembangunan daerah, yaitu:

12. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran dan guyub untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia;

13. Mempercepat reformasi birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke pemerintahan Kabupaten/Kota;
14. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran;
15. Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan.

Selanjutnya Indikator Kinerja Utama (IKU) Daerah Provinsi Jawa Tengah yang akan dicapai di tahun 2023 melalui arah kebijakan, prioritas daerah dan fokusnya meliputi:

1. Persentase penurunan konflik SARA sebesar 15,00 persen;
2. Indeks Reformasi Birokrasi sebesar 80,00;
3. **Angka Kemiskinan sebesar 9,51-9,29 persen;**
4. Indeks Gini sebesar 0,34;
5. **Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,63-4,80 persen;**
6. Pertumbuhan Ekonomi antara 5,00-5,60 persen;
7. Inflasi pada angka $3,0 \pm 1$ persen;
8. PDRB per kapita sebesar 43,32 juta rupiah;
9. Indeks Williamson sebesar 0,56;
10. Nilai Tukar Petani 104,05;
11. Indeks Pembangunan Manusia sebesar 72,75;
12. Indeks Pembangunan Gender sebesar 92,21; dan
13. Indeks Kualitas Lingkungan Hidup sebesar 67,57.

Kebijakan pembangunan daerah Jawa Tengah tahun 2023 merupakan kelanjutan dari kebijakan pembangunan tahun 2022. Kebijakan pembangunan daerah Jawa Tengah tahun 2023 diarahkan pada penyelesaian dan penuntasan program pembangunan daerah dalam rangka pencapaian visi dan misi pembangunan daerah, serta program unggulan daerah, yang diselaraskan dengan kebijakan nasional seperti RPJMN, pencapaian SPM dan SDG's.

Memperhatikan hal tersebut maka kebijakan pembangunan daerah Jawa Tengah tahun 2023 diarahkan pada "Perwujudan Masyarakat Jawa Tengah Yang Semakin Sejahtera Dan Berdikari" yang dijabarkan dalam prioritas daerah tahun 2023 dan fokusnya sebagai berikut:

1. Pemantapan pertumbuhan dan ketahanan ekonomi secara berkelanjutan dan semakin berdikari dengan memperhatikan

keberlanjutan lingkungan hidup dan ketahanan bencana

2. Pemantapan percepatan pengurangan kemiskinan dan pengangguran
Prioritas daerah pemantapan percepatan pengurangan kemiskinan dilakukan dengan pendekatan pemenuhan basic need access untuk mengurangi beban pengeluaran, sustainable livelihood untuk meningkatkan pendapatan masyarakat, dan penguatan tata kelola kelembagaan penanggulangan kemiskinan. Kebijakan pengurangan kemiskinan diarahkan juga untuk mendukung kebijakan pemerintah pusat yaitu Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem (PKE) mencapai 0 persen di tahun 2024 di seluruh kabupaten di Jawa Tengah. Sedangkan prioritas daerah penurunan pengangguran diarahkan pada perluasan lapangan pekerjaan, peningkatan kualitas dan produktivitas calon tenaga kerja.
3. Pemantapan kualitas hidup dan kapasitas sumber daya manusia menuju SDM berdaya saing
Provinsi Jawa Tengah merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar ketiga di Indonesia, dengan jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan penduduk usia non produktif yang artinya Jawa Tengah sudah mengalami bonus demografi. Di tengah bonus demografi saat ini, tantangan dalam membangun sumberdaya manusia sejak dini perlu menjadi perhatian mengingat bibit-bibit unggul telah ada dari sekarang yang ke depan akan menjadi generasi penerus yang produktif menuju generasi emas 2045.
Untuk mewujudkan generasi masa depan berkualitas, maka diperlukan upaya yang komprehensif dengan harapan di Jawa Tengah tercipta generasi pintar danbugar (GEN#TAGAR) yang memiliki kecerdasan paripurna, produktif, inovatif, berkarakter kuat, serta sehat jasmani dan rohani.
4. Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, kondusivitas wilayah, serta pemantapan kapasitas dan ketahanan fiskal daerah.
Prioritas daerah perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, kondusivitas wilayah, serta pemantapan kapasitas dan ketahanan fiskal.

4.3. LANDASAN YURIDIS

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang, menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.

Dasar pemikiran bahwa Indonesia adalah negara hukum sebagaimana yang disebutkan dalam UUD 1945 menyebabkan setiap penyelenggaraan negara harus didasarkan pada perangkat hukum yang jelas. Perangkat hukum tersebut harus responsif artinya bahwa perangkat hukum tersebut harus mengakomodir setiap kepentingan yang melekat kepadanya dan menjawab kebutuhan dari setiap persoalan-persoalan yang bisa saja muncul dalam pelaksanaannya.

Sejalan dengan hal tersebut dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Perda maka Pemerintah Daerah bersama dengan DPRD berkewajiban memperhatikan beberapa ketentuan perundang-undangan berikut diantaranya:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi DJawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1950 tentang Perubahan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lambaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3502);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
8. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
11. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
12. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
13. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);
14. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2012 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
15. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
 16. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 17. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 18. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja asing;
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Isitahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
 24. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
 25. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 26. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;

27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;
29. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

BAB V
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI
MUATAN PERATURAN DAERAH

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
1	Ketentuan Umum	Pengertian/ Definisi	Definisi umum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan
		Asas Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	a) keterpaduan; b) persamaan hak; c) demokrasi; d) keadilan sosial; e) kesetaraan dan keadilan gender; dan f) tanpa diskriminasi. Dan asas lain bila diperlukan
		Maksud dan tujuan dan/atau arah kebijakan di bidang ketenagakerjaan	Maksud dan tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah yang berkaitan dengan: a) perencanaan ketenagakerjaan, b) penempatan tenaga kerja, c) pelatihan tenaga kerja, d) hubungan industrial dan jaminan sosial serta e) pengawasan ketenagakerjaan.
		Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan	Dapat memuat tentang ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan dan kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah sesuai kekhasan daerah atau sektor unggulan di daerah.
2	Informasi Ketenagakerjaan	Pengelolaan informasi ketenagakerjaan	Memuat tentang pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan yang memuat tentang: a) pengumpulan,

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			b) pengolahan, c) penganalisisan, d) penyimpanan informasi tentang ketenagakerjaan: a) secara umum, b) pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, c) penempatan tenaga kerja, d) hubungan kerja dan e) perlindungan tenaga kerja.
		Penggunaan sistem berbasis elektronik	Pengelolaan informasi ketenagakerjaan dapat menggunakan sistem berbasis elektronik
3	Perencanaan tenaga kerja	Perencanaan dibuat berdasarkan informasi ketenagakerjaan	Terdapat hubungan sistematis antara informasi ketenagakerjaan dengan perencanaan tenaga kerja, dimana perencanaan tenaga kerja dibuat berdasarkan informasi ketenagakerjaan
		Perencanaan dibuat berpedoman pada perencanaan ketenagakerjaan tingkat nasional	Berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat tentang perencanaan tenaga kerja.
		Pembagian perencanaan tenaga kerja, jangka waktu, penggunaan perencanaan tenaga kerja dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat membagi perencanaan tenaga kerja menjadi perencanaan tenaga kerja makro dan mikro; 2. Pengaturan jangka waktu perencanaan tenaga kerja; 3. Perencanaan tenaga kerja makro digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan ketenagakerjaan; 4. Perencanaan tenaga kerja mikro untuk digunakan untuk penyelenggaraan ketenagakerjaan
		Pemerintah daerah menetapkan kebijakan	Penetapan kebijakan dan strategi dalam pembangunan

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
		dan strategi dalam pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah	Ketenagakerjaan di daerah didasarkan pada: a. Sektor unggulan; b. Pemerataan kesempatan kerja; c. Rencana pembangunan daerah; d. Pertumbuhan ekonomi daerah; e. Sektor penopang daerah; f. Rencana strategis peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
4	Pelatihan kerja, Sertifikasi Kompetensi, Pemagangan, dan Produktivitas	Pelatihan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mengatur tentang hak yang sama bagi tenaga kerja memperoleh pelatihan kerja; - Fasilitasi pelatihan kerja oleh pemerintah; - Dapat mengatur tentang jenis pelatihan kerja berdasarkan klaster kompetensi atau kebutuhan pasar kerja; - Mengatur tentang lembaga pelatihan kerja (swasta, pemerintah dan perusahaan); - Mengatur izin atau rekomendasi teknis di bidang lembaga pelatihan kerja (perizinan berusaha); - Mengatur standar kompetensi pelatih dan instruktur.
		Pemagangan	<p>Mengatur ketentuan pemagangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan pemagangan; - Peserta pemagangan; - Hak, kewajiban, fasilitas, perlindungan, upah; - Penyelenggara pemagangan; - Program dan kurikulum pemagangan;

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			<ul style="list-style-type: none"> - Tenaga pelatihan dan pembimbing dalam pemagangan; - Jangka waktu pemagangan.
		Sertifikasi Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan dan/atau pemagangan yang lulus; - Pelaksanaan sertifikasi dilaksanakan oleh lembaga di bidang sertifikasi.
		Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Produktivitas; <ul style="list-style-type: none"> - Upaya peningkatan produktivitas; - Dilaksanakan dengan pola: a) pendidikan dan pelatihan; b) bimbingan teknis dan konsultasi; c) pengembangan inovasi; atau d) kerja sama kelembagaan. - Layanan konsultasi; 2. Pengukuran produktivitas; <ul style="list-style-type: none"> - Pengukuran dan pemeliharaan tingkat provinsi; - Jenis pengukuran produktivitas (individu, makro, dan mikro); - Pemeliharaan produktivitas dengan pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan; - Prinsip pengukuran produktivitas; - Dapat membentuk lembaga produktivitas daerah;

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
5	Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Asas penempatan tenaga kerja; - Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah; - Penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri; - Kewajiban perusahaan melaporan lowongan pekerjaan ke dinas tenaga kerja; - Lembaga Penempatan Tenaga Kerja; - Pelaksanaan penempatan tenaga kerja; - Informasi pasar kerja; - Perizinan bidang penempatan tenaga kerja; - Penempatan tenaga kerja disabilitas; - Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar; - Pelindungan Pekerja Migran;
		Perluasan Kesempatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pemerintah Daerah bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; - Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja; - Fasilitasi dari pemerintah daerah; - Dapat membentuk forum koordinasi perluasan kesempatan kerja (disnaker, dinas

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			<p>penanaman modal, dinas perdagangan, apindo dan stakeholder terkait);</p>
6	Penggunaan tenaga kerja asing		<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan tenaga kerja asing dengan selektif dan alih teknologi dan keahlian dalam hubungan kerja dan jabatan tertentu; - Izin dan Retribusi tenaga kerja asing;
7	Hubungan Kerja		<ul style="list-style-type: none"> - Syarat perjanjian kerja (formil dan materil); - PKWT dan PKWTT (termasuk pengaturan syaratnya); - Berakhirnya perjanjian kerja; - Pencatatan perjanjian kerja; - Berakhirnya perjanjian kerja; - Akibat hukum beralihnya perusahaan terhadap perjanjian kerja; - Larangan menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan;
8	Alih daya		<ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan pekerja alih daya yang bekerja pada perusahaan alih daya; - Hak pekerja alih daya pada pengalihan perusahaan alih daya;
9	Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan	Perlindungan	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan: keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan dan lingkungan, moral dan kesusilaan, dan perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia;

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			<ul style="list-style-type: none"> - Waktu kerja dan waktu istirahat; - Larangan mempekerjakan pekerja di bawah umur;
		Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan pengupahan ditetapkan pemerintah pusat dan menjadi program strategis nasional; - Upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun; - Upah untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun menggunakan stuktur dan skala upah; - Kewajiban perusahaan menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah; - Larangan membayar upah di bawah upah minimum; - THR;
		Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> - Gubernur mendorong pengusaha untuk meningkatkan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja di perusahaan - Jenis dan bentuk fasilitas kesejahteraan: <ul style="list-style-type: none"> a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya); b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya; c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja; d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh; e. tempat olah raga yang memadai dan

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			<p>representatif; f. kantin; g. fasilitas kesehatan dan poliklinik; h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun; i. fasilitas istirahat; j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.
10	Jaminan sosial	Jaminan sosial kesehatan	Program Jaminan Sosial Kesehatan
		Jaminan sosial ketenagakerjaan	Program JKM, JKK, JHT, JP dan JKP
11	Hubungan Industrial	Sarana Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Fungsi pemerintah daerah, SP/SB, organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial; - PP/PKB; - LKS Bipartit; - LKS Tripartit; - Dewan Pengupahan; - Tim Unit Reaksi Cepat, anggota: <ul style="list-style-type: none"> a. Pemerintah Daerah; b. Kepolisian; c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; d. perwakilan organisasi pengusaha; dan

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			<p>e. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh.</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisasi Pengusaha dan SP/SB;
		Pencegahan perselisihan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> Peran dan Fungsi Pemerintah Daerah;
		Perselisihan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> Disesuaikan dengan UU No. 2 Tahun 2004 beserta turunannya (bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial);
		Mogok kerja	<ul style="list-style-type: none"> Pemberitahuan; Penyelamatan asset perusahaan; Tindakan-tindakan yang diperlukan bila terjadi mogok kerja; Larangan dalam mogok kerja;
		Berakhirnya hubungan kerja dan akibatnya	<ul style="list-style-type: none"> Terjadinya PHK; Larangan PHK; Hak pekerja akibat PHK; Pensiun.
12	Insentif Untuk Pengusaha/ Perusahaan		<ul style="list-style-type: none"> Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan ketentuan ketenagakerjaan; Bentuk insentif bagi perusahaan;
13	Pembinaan dan Pengawasan		<ul style="list-style-type: none"> Gubernur berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah; Pemerintah Daerah melalui Dinas melaksanakan Pengawasan

NO	BAB	PENGERTIAN	SUBSTANSI
			Ketenagakerjaan di Daerah dalam suatu sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi; <ul style="list-style-type: none"> - Pelibatan disnaker kab/kota; - Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan; - Kegiatan pengawasan ketenagakerjaan: <ol style="list-style-type: none"> a. pembinaan; b. pemeriksaan; c. pengujian; dan/atau d. penyidikan tindak pidana Ketenagakerjaan. - Hak Pengawas Ketenagakerjaan; - Objek pengawasan ketenagakerjaan:
14	Sanksi Administratif		Mengatur tentang sanksi administratif.
15	Ketentuan peralihan		
16	Ketentuan penutup		

BAB VI PENUTUP

Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah menjawab Tuntutan dan Jawaban atas Dinamika dan Perkembangan Regulasi secara nasional di Jawa Tengah.

Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja pada Oktober 2020 yang berisikan 11 *kluster* dengan 1.244 pasal memiliki implikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah. Terbitnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga telah mencabut 2 Undang-Undang, mengubah 82 Undang Undang dan saat ini telah menerbitkan 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden turunan dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Salah satu klaster dari 11 kluster UU Nomor 11 Tahun 2020 adalah Kluster Ketenagakerjaan yang telah mengubah 4 Undang-Undang yaitu: UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Nasional.

Tuntutan peningkatan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dalam praktek penyelenggaraan ketenagakerjaan di Jawa Tengah, sebagaimana dilihat dari RPJMD Provinsi Jawa Tengah masih dihadapkan pada tantangan dan upaya melakukan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan, perkembangan teknologi hingga dinamika regulasi. Disisi lain masih ada permasalahan yang memerlukan perhatian kedepan antara lain:

1. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja;
2. Masih adanya kasus hubungan industrial yang perlu diselesaikan;
3. Belum optimalnya perusahaan yang memenuhi ketentuan menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

4. Belum optimalnya jaminan sosial bagi tenaga kerja dan pekerja bukan penerima upah;
5. Masih terdapatnya anak putus sekolah yang terpaksa harus bekerja atau tidak bekerja (pemenuhan standar NEET).

Materi pengaturan pokok dalam Rancangan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Ketentuan Umum
2. Informasi Ketenagakerjaan
3. Perencanaan tenaga kerja
4. Pelatihan kerja, Sertifikasi Kompetensi, Pemagangan, dan Produktivitas
5. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
6. Penggunaan tenaga kerja asing
7. Hubungan Kerja
8. Alih daya
9. Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan
10. Jaminan sosial
11. Hubungan Industrial
12. Insentif Untuk Pengusaha/ Perusahaan
13. Pembinaan dan Pengawasan
14. Sanksi Administratif
15. Ketentuan peralihan
16. Ketentuan penutup